

УТВЕРЖДАЮ

Генеральный директор

Е.А. Созинов

2024 г.



**ДОПОЛНИТЕЛЬНАЯ ПРОФЕССИОНАЛЬНАЯ ПРОГРАММА
ПОВЫШЕНИЯ КВАЛИФИКАЦИИ**

«Наставничество - сопровождение молодого специалиста от ученика до профессионала»

Содержание

1. ОБЩАЯ ХАРАКТЕРИСТИКА ПРОГРАММЫ	3-5
2. УЧЕБНЫЙ ПЛАН И КАЛЕНДАРНЫЙ УЧЕБНЫЙ ГРАФИК	6-7
3. СОДЕРЖАНИЕ ПРОГРАММЫ	7-8
4. ОРГАНИЗАЦИОННО-ПЕДАГОГИЧЕСКИЕ УСЛОВИЯ РЕАЛИЗАЦИИ ПРОГРАММЫ.....	8-9
5. КОНТРОЛЬ И ОЦЕНКА РЕЗУЛЬТАТОВ ОСВОЕНИЯ ПРОГРАММЫ..	9
6. СПИСОК ЛИТЕРАТУРЫ.....	9

1. Общая характеристика программы

1.1. Актуальность программы «Наставничество - сопровождения молодого специалиста от ученика до профессионала» (далее - Программа) заключается в острой потребности работодателей в квалифицированных, практически ориентированных кадрах. В условиях социально-экономического развития страны работодатели испытывают кадровый дефицит и высокую потребность в квалифицированных кадрах. Молодые специалисты, приходя в организацию, не имеют необходимых для эффективной деятельности компетенций и навыков. Для минимизирования периода адаптации молодых специалистов при трудоустройстве и сокращения сроков начала их самостоятельной эффективной работы, необходимо в каждой организации создавать команду наставников.

Технология наставничества позволяет получать опыт, знания, формировать навыки, компетенции и ценности быстрее, чем другие способы обучения (учебные пособия, самостоятельная и проектная работа, формализованное общение).

Наставничество это перспективная технология, отвечающая современной потребности переходить от модели трансляции знаний к модели формирования метакомпетенций молодых специалистов.

1.2. Область применения программы

Программа «Наставничество - сопровождения молодого специалиста от ученика до профессионала» разработана как одно из направлений обучения сотрудников организации в области развития персонала. Программа определяет содержание обучения, порядок подачи учебного материала, тематический план.

1.3. Нормативные правовые основания разработки программы

Нормативную правовую основу разработки программы дополнительного профессионального образования повышения квалификации составляют:

- федеральный закон от 29.12.2012 № 273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации»;
- приказ Министерства образования и науки РФ от 01.07.2013 № 499 «Об утверждении Порядка организации и осуществления образовательной деятельности по дополнительным профессиональным программам»;
- приказ Министерства труда и социальной защиты РФ от 18 октября 2013 г. № 544н «Об утверждении профессионального стандарта «Педагог (педагогическая деятельность в сфере дошкольного, начального общего, основного общего, среднего общего образования) (воспитатель, учитель)»;
- приказ Министерства здравоохранения и социального развития РФ от 11

января 2011 г. № 1н «Об утверждении Единого квалификационного справочника должностей руководителей, специалистов и служащих, раздел «Квалификационные характеристики должностей руководителей и специалистов высшего профессионального и дополнительного профессионального образования».

1.4. Требования к слушателям

К освоению дополнительной образовательной программы повышения квалификации допускаются педагоги:

- имеющие высшее образование;
- имеющие среднее профессиональное образование;
- осваивающие основную профессиональную образовательную программу высшего образования;
- осваивающие основную профессиональную образовательную программу среднего профессионального образования.

1.5. Цель программы

Цель реализации настоящей программы повышения квалификации является совершенствование компетенций, необходимых для профессиональной деятельности и повышения профессионального уровня, в рамках имеющейся у слушателя квалификации.

Квалификация-это уровень знаний, умений, навыков в компетенции, характеризующий подготовленность к выполнению определенного вида профессиональной деятельности.

Вид профессиональной деятельности:

- определённые методы, способы, приёмы, характер воздействия на объект профессиональной деятельности с целью его изменения, преобразования;

- совокупность обобщенных трудовых функций, имеющих близкий характер, результаты и условия труда;

Квалификация работника - это уровень знаний, умений, профессиональных навыков и опыта работы работника.

1.6. Ожидаемые результаты освоения программы.

В результате обучения наставник должен *уметь*:

- делиться опытом;
- доходчиво излагать информацию, выделяя важные моменты без лишней детализации, расставляя приоритеты;
- распределять рабочее время и быстро адаптироваться к изменениям и принимать обдуманное решение в ситуации информационной перегрузки;
- составлять Индивидуальную программу наставничества;

В результате обучения наставник должен *знать*:

- приемы и методики обучения взрослых людей;
- приемы позитивной и конструктивной коммуникации;
- приемы преодоления трудностей в процессе обучения: работа с возражениями и сопротивлением;
- приемы эффективного контроля.

Форма обучения: очная.

1.7. Объем: 36 часов

2. Учебный план и календарный учебный график

2.1. Учебный план

№ занятия	Содержание занятия	Количество часов: ауд/сам	Примечания
1	Роль наставничества	4/2	Изучение нормативных документов
2	Специфика обучения наставляемых	4/4	
3	Коммуникация как инструмент наставничества	4/4	Совместная работа с методистом и психологом
4	Постановка целей и задач наставляемым	2/4	Составление примерной Индивидуальной программы наставничества
5	Формирование трудовых навыков	2/4	Совместная работа с методистом и психологом
6	Итоговая аттестация	2/0	Мультимедийная презентация по формам наставничества
	Итого	18/18	

2.2. Календарный учебный график

Срок освоения программы повышения квалификации составляет 36 ч, в том числе:

обязательная аудиторная учебная нагрузка обучающегося 18 часов;
самостоятельная работа обучающегося 18 часов.

Календарный учебный график по неделям обучения представлен в таблице.

В ней используются следующие условные обозначения:

	ЛЕКЦИОННЫЕ ЗАНЯТИЯ
	САМОСТОЯТЕЛЬНАЯ РАБОТА
	ИТОГОВАЯ АТТЕСТАЦИЯ

№	Наименование элементов программы	Всего часов	1 неделя				
Тема 1.	Роль наставничества	8	4				
			2				

Тема 2.	Специфика обучения наставляемых	6		4				2
				2				
Тема 3.	Коммуникация как инструмент наставничества	8		4		2		
				2				
Тема 4.	Постановка целей и задач наставляемым	12				2	2	
						2		
Тема 5.	Формирование трудовых навыков					2		2
						2		
Тема 6.	Итоговая аттестация							2
Итого		36	6	6	6	6	6	6

3. Содержание программы

Раздел 1. Роль наставничества

Знакомство с наставничеством как системой подготовки педагогов. Формирование положительного отношения к наставничеству и осознанного подхода к роли и преимуществам статуса наставника

Раздел 2. Специфика обучения наставляемых

Знакомство будущих наставников с методикой обучения, освоение методики обучения наставляемых. Выполнение практического задания.

Раздел 3. Коммуникация как инструмент наставничества

Особенности позитивной и конструктивной позиции в коммуникации. Как работают законы: «Сказал — не значит «услышал», услышал — не значит «понял», понял — не значит «правильно понял». Алгоритм эффективной коммуникации.

Раздел 4. Постановка целей и задач наставляемым.

Знакомство наставников с технологией составления программ обучения наставляемых и планов вхождения в должность: чему, когда, сколько учить, каких результатов должен достигнуть наставляемый.

Раздел 5. Самостоятельная работа слушателей

Знакомство с основными приемами преодоления трудностей в процессе обучения: работа с возражениями и сопротивлением.

Раздел 6. Контроль и обратная связь в наставничестве

Представление мультимедийной презентации по формам наставничества.

4. Организационно-педагогические условия реализации программы

4.1. Требования к квалификации педагогических кадров, обеспечивающих реализацию образовательного процесса

Реализация настоящей дополнительной программы повышения квалификации обеспечивается высококвалифицированными педагогическими и научно-педагогическими кадрами, имеющими достаточный опыт в области профессиональной деятельности, соответствующей направленности образовательной программы и привлекаемыми к педагогической деятельности на других законных основаниях.

4.2. Материально-техническое обеспечение

При реализации Программы:

- очные занятия проводятся в учебных аудиториях, оснащенных компьютерами/ноутбуками (с выходом в Интернет);

Слушателям предлагается научная и учебно-методическая помощь квалифицированных преподавателей, в том числе в форме индивидуальных консультаций, оказываемых как очно, так и дистанционно с использованием информационных и телекоммуникационных технологий.

4.3. Информационное обеспечение обучения

Настоящая дополнительная профессиональная программа повышения квалификации обеспечивается курсами лекций по всем темам программы посредством:

- вебинаров;
- учебно-методических материалов;
- высокоскоростного подключения к сети Интернет;
- возможностью скачивания дополнительных материалов, предоставленных преподавателем.

Слушатели дополнительной профессиональной программы повышения квалификации могут дополнительно использовать следующие электронные ресурсы:

- сайт информатика www.informika.ru
- единое окно к образовательным ресурсам <http://window.edu.ru/>
- Российская национальная библиотека <http://nlr.ru/>
- Российское образование. Федеральный портал. <http://www.edu.ru/>

4.4. Организация образовательного процесса

Настоящая дополнительная профессиональная программа повышения квалификации «Наставничество - сопровождения молодого специалиста от ученика до профессионала», реализуется с применением очного обучения с выполнением самостоятельной работы.

Слушатели изучают теоретические материалы курса во время лекций и практических занятий, а самостоятельная работа осуществляется с использованием электронных учебных материалов, в процессе самостоятельного обучения слушатели имеют возможность общения с преподавателем по электронной почте.

5. Контроль и оценка результатов освоения программы

Итоговая аттестация проводится в форме зачета по результатам представления мультимедийной презентации по одной из моделей наставничества.

Общие требования к содержанию и оформлению мультимедийной презентации:

1. Подготовка и защита презентации выполняется на последнем зачетном занятии.

2. В презентации должна быть представлена одна из форм наставничества.

3. Описание содержания: демонстрация одной из моделей наставничества;
– описание механизмов проектирования совместной деятельности с подопечным/и с учетом его/их склонностей и индивидуальных особенностей;
– перспективность использования такой формы наставничества и возможность ее реализации на предприятии.

4. Формат презентации не превышает 8-10 слайдов;

5. Защита презентации – 3 минуты.

Форма защиты зачётной работы – очная.

6. Список литературы.

1. «Наставничество в образовательной организации». Сост.: С. В. Бондаренко, М. Ю. Ефимочкина и др. ; под общ. ред. Г. А. Вашкиной. — Кемерово : изд-во МБОУ ДПО «Научно-методический центр», 2017. 1

2. Наставничество: стратегии и формы обучения, воспитания и развития. Вып. 2 (6) / под редакцией Д. М. Шакировой ; коллектив авторов: Н. Н. Исланова [и др.]. – Казань : ГАОУ ДПО ИРО РТ, 2020. – 76 с. – (Серия: Методология. Технологии. Инновации).

3. Алексеева, Л. В. Школа молодого педагога как эффективная форма интеракции педколлектива / Л. В. Алексеева // Дополнительное образование и воспитание. – 2022. – № 11. – С. 3–7

Акционерное общество «Северо-Западная Фосфорная Компания»

4. Ты можешь больше, чем ты думаешь/ Томас Армстронг ; пер.с англ. Ю. Змеевой. М. Манн, Иванов и Фербер, 2016. — 208 с.
5. Ок, что дальше? Как превратить мечту в профессию/Науч.ред.Росс-Джонсон А.; Манн, Иванов и Фербер, 2019.-224 с.
6. Гений коммуникации. Искусство притягивать людей и превращать их в своих союзников/ Дейв Керпен, Переводчик: Элеонора Мельник; «Эксмо», 2022;- 352.с.