

**Автономная некоммерческая организации Тюменской области
«Научно-исследовательский институт безопасности жизнедеятельности»
Учебный центр дополнительного профессионального образования
УЦ ДПО АНО ТО «НИИ БЖД»**

УТВЕРЖДАЮ
Генеральный директор
АНО ТО "НИИ БЖД"



Ф.И. Попов

2019 г.

**ДОПОЛНИТЕЛЬНАЯ ПРОФЕССИОНАЛЬНАЯ ПРОГРАММА
ПОВЫШЕНИЯ КВАЛИФИКАЦИИ
РАЗВИТИЕ СИСТЕМЫ НАСТАВНИЧЕСТВА В ОРГАНИЗАЦИИ
ПО 06-46-2019**

Дата введения «10» сентября 2019 г.

г. Тюмень

УЦ ДПО АНО ТО «НИИ БЖД»	Система менеджмента качества	Издание 2019 г.
	Дополнительная профессиональная программа повышения квалификации «Развитие системы наставничества в организации»	Редакция № 1
	ПО 06-46-2019	Лист 2 из 22

Предисловие

1. РАЗРАБОТАЛ УЦ ДПО АНО ТО «НИИ БЖД».

2. Программа обучения разработана с учетом рекомендаций Федерального закона № 273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации» от 29.12.2012 г., Приказа Министерства образования и науки РФ от 01.07.2013 г. № 499 «Об утверждении Порядка организации и осуществления образовательной деятельности по дополнительным профессиональным программам».

3. Настоящий документ является собственностью разработчика и не подлежит копированию и распространению без его согласия.

4. Редакция № 1.

УЦ ДПО АНО ТО «НИИ БЖД»	Система менеджмента качества	Издание 2019 г.
	Дополнительная профессиональная программа повышения квалификации «Развитие системы наставничества в организации»	Редакция № 1
	ПО 06-46-2019	Лист 3 из 22

Содержание

1. ОБЩАЯ ХАРАКТЕРИСТИКА ПРОГРАММЫ.....	4
1.1. Цель и планируемые результаты обучения	5
1.2. Категория слушателей	5
1.3. Трудоемкость обучения.....	5
1.4. Форма обучения	5
2. СОДЕРЖАНИЕ ПРОГРАММЫ.....	11
2.1. Учебный план программы повышения квалификации	11
2.2. Календарный учебный график программы повышения квалификации	12
2.3. Рабочая программа дисциплины «Государственная политика в сфере образования» (6 час) ...	12
2.4. Рабочая программа дисциплины «Современные технологии наставничества: мировой и отечественный опыт» (6 час)	13
2.5. Рабочая программа дисциплины «Психолого-педагогический минимум наставника» (10 час)	13
2.6. Рабочая программа дисциплины «Наставничество в профориентационной деятельности» (12 час.).....	13
2.7. Рабочая программа дисциплины «Наставничество в профессиональном образовании» (12 час)	14
2.8. Рабочая программа дисциплины «Наставничество в период профессиональной и (или) должностной адаптации» (12 час)	15
2.9. Рабочая программа практикума «Построение модели наставничества организации» (2 час)...	15
3. УСЛОВИЯ РЕАЛИЗАЦИИ ПРОГРАММЫ.....	16
3.1. Общие требования к организации образовательного процесса	16
3.2. Учебно-методическое и информационное обеспечение образовательного процесса при реализации программы	16
3.3. Кадровое обеспечение реализации программы	17
3.4. Основные материально-технические условия для реализации образовательного процесса.....	17
3.5. Вопросы для самоконтроля.....	18
4. ОЦЕНКА КАЧЕСТВА ОСВОЕНИЯ ПРОГРАММЫ.....	19
4.1. Формы, системы оценивания, порядок проведения итоговой аттестации.....	19
Лист сведений о разработчиках.....	20
Лист регистрации изменений.....	21
Лист ознакомления	22

УЦ ДПО АНО ТО «НИИ БЖД»	Система менеджмента качества	Издание 2019 г.
	Дополнительная профессиональная программа повышения квалификации «Развитие системы наставничества в организации»	Редакция № 1
	ПО 06-46-2019	Лист 4 из 22

1. ОБЩАЯ ХАРАКТЕРИСТИКА ПРОГРАММЫ

Согласно Приказа Минобрнауки России от 01 июля 2013 г. № 499 "Об утверждении Порядка организации и осуществления образовательной деятельности по дополнительным профессиональным программам" (п. 6) реализация программы повышения квалификации направлена на совершенствование и (или) получение новой компетенции, необходимой для профессиональной деятельности, и (или) повышение профессионального уровня в рамках имеющейся квалификации, (п. 19) лицам, успешно освоившим соответствующую дополнительную профессиональную программу и прошедшим итоговую аттестацию, выдаются документы о квалификации: удостоверение о повышении квалификации.

Данная программа разработана с целью развития современной системы наставничества в организациях, на производстве и с целью реализации п. 45 Плана мероприятий по реализации Концепции содействия развитию добровольчества (волонтерства) в Российской Федерации до 2025 года: «Разработка системы привлечения волонтеров-наставников к работе по профориентации молодежи, адаптации молодых специалистов на первом (новом) месте рабочем месте».

Нормативно-правовую основу разработки программы составляют:

- Федеральный закон от 29 декабря 2019 г. № 273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации»;
- Постановление Правительства Российской Федерации от 22 января 2013 г. № 23 «О правилах разработки, утверждения и применения профессиональных стандартов»;
- Постановление Правительства Российской Федерации от 27 декабря 2018 г. № 2950-р «Об утверждении Концепции развития добровольчества (волонтерства) в Российской Федерации до 2025 года»;
- Приказ Минобрнауки России от 01 июля 2013 г. № 499 «Об утверждении Порядка организации и осуществления образовательной деятельности по дополнительным профессиональным программам»;
- Приказ Минобрнауки России от 09 января 2014 г. № 2 «Об утверждении порядка применения организациями, осуществляющими образовательную деятельность, электронного обучения, дистанционных образовательных технологий при реализации образовательных программ»;
- Приказ Минтруда России от 12 апреля 2013 г. № 148н «Об утверждении уровней квалификаций в целях разработки проектов профессиональных стандартов»;
- Письмо Минобрнауки России от 30 марта 2015 г. № АК-821/06 «О направлении методических рекомендаций по итоговой аттестации слушателей»;
- Письмо Минобрнауки России от 21 апреля 2015 г. № ВК-1013/06 «О направлении методических рекомендаций по реализации дополнительных профессиональных программ с использованием дистанционных образовательных технологий, электронного обучения и в сетевой форме»;
- Приказ Минтруда РФ от 08 сентября 2015 г. № 608н «Об утверждении профессионального стандарта «Педагог профессионального обучения, профессионального образования и дополнительного профессионального образования»
- Устав АНО ТО НИИ «БЖД».

В программе использован опыт работы по обучению наставников на производстве ГАУ ДПО Иркутской области «Региональный институт кадровой политики и непрерывного профессионального образования» и АНО «Национальное агентство развития квалификации».

Настоящая программа разработана для повышения квалификации специалистов, выполняющих и готовящихся к выполнению функций наставников на производстве.

УЦ ДПО АНО ТО «НИИ БЖД»	Система менеджмента качества	Издание 2019 г.
	Дополнительная профессиональная программа повышения квалификации «Развитие системы наставничества в организации»	Редакция № 1
	ПО 06-46-2019	Лист 5 из 22

1.1. Цель и планируемые результаты обучения

Результатом освоения дополнительной профессиональной программы повышения квалификации является совершенствование вида профессиональной деятельности - организацию деятельности обучающихся, слушателей, стажеров, молодых специалистов по освоению знаний, формированию и развитию умений и компетенций, позволяющих осуществлять профессиональную деятельность, обеспечение достижения ими нормативно установленных результатов образования.

Программа направлена на совершенствование профессиональных компетенций в области построения системы наставничества в организации.

Таблица 1

№	Наименование компетенции
ПК 1	Выполнение функций наставника школьников при организации профориентационных мероприятий
ПК 2	Выполнение функций наставника обучающихся по программам профессионального обучения в профессиональном образовании
ПК 3	Выполнение функций наставника молодого(ых) специалиста(ов) или нового сотрудника в период его профессиональной и(или) должностной адаптации

Результаты освоения дополнительной профессиональной программы повышения квалификации по освоению трудовых функций, согласно профессионального стандарта «Педагог профессионального обучения, профессионального образования и дополнительного профессионального образования», приведены в таблице 2.

1.2. Категория слушателей

К освоению дополнительной профессиональной программы повышения квалификации допускаются лица, имеющие среднее профессиональное или высшее образование, а также получающие среднее профессиональное или высшее образование.

Для успешного освоения программы желательно, чтобы слушатели имели опыт практической деятельности в системе образования, понимали необходимость происходящих в современной системе образования изменений, имели навыки пользователя персонального компьютера и поиска информации в Интернет, практический опыт использования информационных технологий, а также были готовы принимать новые идеи и реализовывать их на практике.

1.3. Трудоемкость обучения.

Нормативный срок освоения программы – 72 часа.

Режим занятий: 8 часов в день.

1.4. Форма обучения

Форма обучения очная, дистанционная – 72 часа, в том числе итоговая аттестация - 8 часов.

Очное обучение проходит в учебном классе Учебного центра АНО ТО «НИИ БЖД» в группе коллективного обучения, сформированной на основе заключенных договоров с предприятиями, организациями, направившими специалистов на обучение в сроки, установленные в календарном учебном графике Учебного центра АНО ТО «НИИ БЖД» и в расписании занятий учебной группы.

Обучение включает проведение лекций и практических занятий по темам курса в соответствии с Учебным планом и расписанием обучения. Последовательность и объем изучаемых тем может корректироваться в пределах 30% в зависимости от подготовленности и опыта слушателей, а также текущей актуальности тем, что уточняется в расписании обучения.

Результаты освоения дополнительной профессиональной программы повышения квалификации

Таблица 2

Обобщенная трудовая функция	Трудовые функции	Практический опыт	Умения	Знания
В. Организация и проведение учебно-производственного о процесса при реализации образовательных программ различного уровня и направленности	В/01.6 Организация учебно-производственной деятельности обучающихся по освоению программ профессионального о обучения и (или) программ подготовки квалифицированн ых рабочих, служащих	Формирование в учебно-производственной мастерской (на полигоне, площадке, в лаборатории, ином месте занятий) образовательного производственной среды, разработка мероприятий по модернизации их оснащения Организация и проведение учебной и практики производственной (практического обучения) Консультирование обучающихся и их родителей (законных представителей) по вопросам профессионального самоопределения, профессионального развития, профессиональной адаптации на основе наблюдения за освоением профессиональной компетенции в процессе прохождения учебной и производственной практики (практической подготовки) Текущий контроль, оценка динамики подготовленности и мотивации обучающихся в процессе учебной и производственной практики (практического обучения) Профессиональная поддержка практиканта в процессе разработки и согласования с руководителем практики	Выполнять деятельность и (или) демонстрировать элементы осваиваемой обучающимися на учебной и производственной практике (в процессе практического обучения): профессиональных задач, выполнение отдельных трудовых функций, технологических операций и отдельных приемов технологических операций Устанавливать педагогически целесообразные отношения с обучающимися, создавать условия для воспитания и развития обучающихся, мотивировать их деятельность по освоению профессии, привлекать к целеполаганию, обучать самоорганизации и самоконтролю Использовать средства педагогической поддержки профессионального самоопределения и профессионального развития обучающихся, проводить консультации по этим вопросам на основе наблюдения за освоением обучающимися профессиональной компетенции в процессе прохождения учебной и производственной практики (практической подготовки) Использовать педагогически обоснованные формы, методы, способы и приемы организации практического обучения, применять современные технические средства обучения и образовательные технологии с учетом: - специфики осваиваемой профессии; - задач занятия (цикла занятий); - возрастных и индивидуальных особенностей обучающихся (для обучения лиц с ограниченными возможностями здоровья - также с учетом особенностей их	Нормы трудового законодательства, нормативные и организационно-распорядительные документы организации, регламентирующие деятельность молодых специалистов, в том числе прохождение испытательного срока, функционирование системы наставничества. Локальные акты по организации образовательного процесса и работы учебно-производственной мастерской (иного места занятий) Нормативно-правовые основания, содержание и организация деятельности стажера, контроля и оценки результатов адаптационного периода Основы организации и методики профессионального обучения современных технологий практического обучения Понятие и цели наставничества, функции наставника, молодого специалиста или нового сотрудника в период его профессиональной и должностной адаптации, умения и знания, обеспечивающие их выполнения. Особенности организации труда, современные производственные технологии, производственное оборудование и правила его эксплуатации, правовая и нормативная документация по профессии, нормы времени на выполнение технологических операций (при наличии) Возрастные особенности обучающихся, особенности обучения (профессионального образования) одаренных обучающихся и

УЦ ДПО АНО ТО «НИИ БЖД»	Система менеджмента качества	
	Дополнительная профессиональная программа повышения квалификации «Развитие системы наставничества в организации»	
	ПО 06-46-2019	
		Издание 2019 г.
		Редакция № 1
		Лист 7 из 22

Обобщенная трудовая функция	Трудовые функции	Практический опыт	Умения	Знания
		индивидуальной программы практики. Организация трудовой деятельности практикантов. Контроль освоения практикантами квалификации, развития общих и профессиональных компетенций, мотивация обучающихся, участие в аттестации по практике. Планирование стажировки совместно со стажером, согласование плана с руководителем, курирующим данное направление деятельности в организации. Организация трудовой деятельности стажера, введение его в профессию (должность). Контроль выполнения порученных заданий, процесса, результатов адаптации, участие в принятии решения о прохождении испытательного срока, корректировка (при необходимости) должностных обязанностей стажера с учетом результатов стажировки	психологического развития, индивидуальных возможностей); - стадии профессионального развития; - возможности освоения образовательной программы на основе индивидуализации ее содержания Согласовывать все виды работ на практике, результаты и объекты практики (практической подготовки) с работодателями (руководителями практики от организации) Контролировать и оценивать готовность обучающихся к занятию, работу, выполняемую ими, оценивать динамику подготовленности и мотивации обучающихся, успехи и затруднения в освоении профессии, определять их причины, индивидуализировать и корректировать процесс обучения и воспитания Знакомить обучающихся с опытом успешных профессионалов, работающих в осваиваемой сфере профессиональной деятельности, и (или) корпоративной культурой организаций-партнеров Устанавливать целесообразные для решения задач адаптационного периода отношения со стажером, мотивировать их профессиональное становление, вхождение в должность, корпоративную культуру Использовать средства педагогической поддержки профессиональной (должностной) адаптации Формировать индивидуальную программу стажировки Строить взаимодействие и общение со стажером	обучающихся с проблемами в развитии и трудностями в обучении, вопросы индивидуализации обучения Особенности психологического развития, индивидуальные возможности лиц с ограниченными возможностями здоровья (для обучения лиц с ограниченными возможностями здоровья) Психолого-педагогические основы и методика применения в процессе подготовки рабочих (служащих) и (или) квалифицированных рабочих (служащих) технических средств обучения и информационно-коммуникационных технологий Требования, предъявляемые профессией к человеку, набор медицинских и иных противопоказаний при выборе профессии, содержание и условия труда, образ жизни работников данной профессии, возможности и перспективы карьерного роста по профессии Эффективные приемы общения и организации деятельности в процессе практики (практического обучения), ориентированные на поддержку профессионального самоопределения, профессиональной адаптации и профессионального развития обучающихся; методика построения беседы с обучающимися, обучающимися и их родителями (законными представителями) по данным вопросам

УЦ ДПО АНО ТО «НИИ БЖД»	Система менеджмента качества	Издание 2019 г.
	Дополнительная профессиональная программа повышения квалификации	Редакция № 1
	«Развитие системы наставничества в организации»	Лист 8 из 22
	ПО 06-46-2019	

Обобщенная трудовая функция	Трудовые функции	Практический опыт	Умения	Знания
			на основе наблюдения за его трудовой деятельностью, решением поставленных задач и поведением. Использовать целесообразные формы и методы введения стажера в профессию (должность), в т.ч. в корпоративную культуру. Демонстрировать эффективные способы профессиональной деятельности и поведения, доступно объяснять корпоративные принципы, цели и задачи. Контролировать выполнение порученных заданий, процесс и результаты адаптации, корректировать должностные обязанности стажера Стимулировать и поддерживать профессиональную рефлексию стажера, создавать условия для формирования адекватной самооценки, оказывать помощь в осмыслении и преодолении ошибок и спадов в работе, профессиональном развитии. Анализировать процесс и результаты наставнической деятельности Заполнять формализованный отчет о результатах работы лица, в отношении которого осуществлялось наставничество. Совмещать функции по основной работе и функции наставника (не для освобожденных наставников)	Требования охраны труда. Влияние уровня квалификации и содержания деятельности на виды работ, выполняемых стажером, уровень самостоятельности и ответственности стажера и поддержки наставника. Рольевые позиции и типы общения наставника и стажера. Методы мотивации трудового поведения и профессионального развития, организации деятельности стажера, контроля и оценки результатов адаптационного периода Эффективные приемы общения и организации деятельности стажера в адаптационный период, ориентированные на поддержку профессионального самоопределения, профессиональной адаптации и профессионального развития.
Е. Проведение профориентационных мероприятий со школьниками и их родителями	Е/01.6 Информирование и консультирование школьников и их родителей	Планирование совместно с другими работниками образовательных организаций профориентационной деятельности	Использовать современные подходы, формы и методы профориентации, эффективные приемы общения, стимулирующие профессиональное самоопределение и профессиональный выбор Устанавливать контакт со школьниками и их	Цели и задачи деятельности по сопровождению профессионального самоопределения и профессионального выбора школьников Основы психологии труда,

УЦ ДПО АНО ТО «НИИ БЖД»	Система менеджмента качества	
	Дополнительная профессиональная программа повышения квалификации «Развитие системы наставничества в организации»	
	Издание 2019 г. Редакция № 1 Лист 9 из 22	

ПО 06-46-2019

Обобщенная трудовая функция (законными представителями)	Трудовые функции	Практический опыт	Умения	Знания
	родителей (законных представителей) по вопросам профессионального самоопределения и профессионального выбора	Информирование школьников и их родителей (законных представителей) о проведении дней открытых дверей, выставок, иных массовых мероприятий профориентационной направленности Разработка (обновление) планов (сценариев) и проведение индивидуальных и групповых профориентационных занятий и консультаций школьников и их родителей (законных представителей)	родителями (законными представителями), стимулировать интерес и познавательную активность участников профориентационных мероприятий, оказывать им эмоциональную поддержку Знакомить школьников и их родителей (законных представителей) с особенностями вида профессиональной деятельности: содержанием и условиями труда, образом жизни работников данной профессии, требованиями к их профессиональному образованию, личности	профессиография Современные подходы, формы и методы профориентации, эффективные приемы общения, стимулирующие профессиональное самоопределение и профессиональный выбор школьников Особенности профинформирования и профконсультирования школьников и их родителей (законных представителей), специфика работы с особыми группами обучающихся (группа риска, учащиеся с нарушениями здоровья и развития, воспитанники детских домов и интернатов) Особенности образовательного процесса при освоении избранной программы профессионального образования или профессионального обучения в образовательной организации, требования к обучающимся
	Е/02.6 Проведение практикоориентированных профориентационных мероприятий со школьниками и их родителями (законными представителями)	Планирование совместно с другими работниками образовательных организаций профориентационной деятельности Обеспечение организации и осуществления профориентационных мероприятий для школьников Проведение мастер-классов по профессии для школьников Взаимодействие со школьными учителями технологии и профильных предметов по	Организовывать и сопровождать профессиональные пробы школьников, проводить мастер-классы по профессии с учетом возрастных и индивидуальных особенностей обучающихся Устанавливать контакт со школьниками и их родителями (законными представителями), стимулировать интерес и познавательную активность участников профориентационных мероприятий, оказывать им эмоциональную поддержку Зрелищно демонстрировать профессиональную деятельность и (или) комментировать ее выполнение студентами, специалистами-	Цели и задачи деятельности по сопровождению профессионального самоопределения и профессионального выбора школьников Основы психологии труда, профессиография и профессиографии Эффективные отечественные и зарубежные практики профориентационной работы Современные подходы, формы и методы профориентации, эффективные приемы общения, стимулирующие профессиональное самоопределение и профессиональный выбор школьников Особенности организации и

УЦ ДПО АНО ТО «НИИ БЖД»	Система менеджмента качества		Издание 2019 г.
	Дополнительная профессиональная программа повышения квалификации «Развитие системы наставничества в организации»		Редакция № 1
	ПО 06-46-2019		Лист 10 из 22

Обобщенная трудовая функция	Трудовые функции	Практический опыт	Умения	Знания
		вопросам профессиональной ориентации, в том числе вовлечения школьников в техническое творчество, декады и конкурсы профессионального мастерства	практиками Знакомить школьников и их родителей (законных представителей) с особенностями вида профессиональной деятельности: содержанием и условиями труда, образом жизни работников данной профессии, требованиями к их профессиональному образованию, личности	сопровождения школьников при осуществлении ими профессиональных проб, в том числе специфика работы с особыми группами обучающихся (группа риска, учащиеся с нарушениями здоровья и развития, воспитанники детских домов и интернатов) Методические основы проведения мастер-классов, обеспечения зрелищности при демонстрации профессиональной деятельности

УД ДПО АНО ТО «НИИ БЖД»	Система менеджмента качества	Издание 2019 г.
	Дополнительная профессиональная программа повышения квалификации	Редакция № 1
	«Развитие системы наставничества в организации» ПО 06-46-2019	Лист 11 из 22

2. СОДЕРЖАНИЕ ПРОГРАММЫ

2.1. Учебный план программы повышения квалификации

Таблица 3

№ п/п	Наименование учебных дисциплин	Часов					Формы контроля
		Трудоемкость	В том числе			Самостоятельная работа	
			Аудиторные занятия				
			Всего	Лекции	Практические (семинарские)		
1	Государственная политика в сфере образования	6	4	2	2	2	
2	Наставничество как эффективный инструмент развития кадрового потенциала	16	10	4	6	6	Текущий контроль
2.1	Современные технологии наставничества: мировой и отечественный опыт	6	4	2	2	2	
2.2	Психолого-педагогический минимум наставника	10	6	2	4	4	
3	Организация наставничества в организации	48	30	6	24	18	
3.1	Наставничество в профориентационной деятельности	12	8	2	6	4	Текущий контроль
3.2	Наставничество в профессиональном образовании	12	8	2	6	4	Текущий контроль
3.3	Наставничество в период профессиональной и (или) должностной адаптации	12	8	2	6	4	Текущий контроль
3.4	Практикум «Построение модели наставничества в организации»	12	6	0	6	6	
4	Итоговая аттестация	2	2				Зачет
	Итого	72	46	12	32	26	

УЦ ДПО АНО ТО «НИИ БЖД»	Система менеджмента качества	Издание 2019 г.
	Дополнительная профессиональная программа повышения квалификации	Редакция № 1
	«Развитие системы наставничества в организации»	Лист 12 из 22
	ПО 06-46-2019	

2.2. Календарный учебный график программы повышения квалификации

Календарный учебный график – часть учебной программы, определяющая продолжительность обучения, последовательность обучения (Таблица 4).

Календарные сроки реализации программы повышения квалификации устанавливаются УЦ АНО ТО «НИИ БЖД» в соответствии с потребностями слушателей на основании плана-графика или договора оказания платных образовательных услуг.

Срок освоения программы повышения квалификации по очной и дистанционной форме обучения составляет 72 часа, программа может быть реализована в течение 9 дней (по 8 часов).

Таблица 4

№	Наименование разделов, дисциплин, модулей и тем	Всего часов / в т.ч. СРС	1	2	3	4	5	6	7	8	9
1.	Государственная политика в сфере образования	6/2	4								
			2								
2.	Современные технологии наставничества: мировой и отечественный опыт	6/2	2	2							
				2							
3.	Психолого-педагогический минимум наставника	10/4		4	2						
					4						
4.	Наставничество в профориентационной деятельности	12/4			2	6					
						2	2				
5.	Наставничество в профессиональном образовании	12/4					6	2			
								4			
6.	Наставничество в период профессиональной и (или) должностной адаптации	12/4						2	6		
									2	2	
7.	Практикум «Построение модели наставничества в организации»	12/6									6
										6	
8.	Итоговая аттестация	2/0									2
	Итого	72/26	8	8	8	8	8	8	8	8	8

2.3. Рабочая программа дисциплины «Государственная политика в сфере образования» (6 час)

Содержание дисциплины

Понятие и сущность государственной политики РФ в сфере образования. Основные положения Указа Президента РФ от 07 мая 2018 г. Целевые показатели и целевая аудитория национального проекта «Образование». Структура национального проекта. Региональная составляющая национального проекта «Образование».

Методы и формы обучения - Лекции, практические занятия, самостоятельная работа слушателей

Лекция. Национальный проект «Образование» (2 час)

Практическое занятие. Анализ федерального и регионального проекта «Образование» (Современная школа, Успех каждого ребенка, Цифровая образовательная среда, Учитель будущего, Молодые профессионалы, Поддержка семей, имеющих детей, Новые возможности для каждого) (2 час)

Самостоятельная работа слушателей. Представить презентацию о федеральных проектах национального проекта «Образование» (2 час)

Трудоемкость, количество часов - 6 час, в том числе лекции – 2 час, практические занятия – 2 час, самостоятельная работа слушателей – 2 час.

УЦ ДПО АНО ТО «НИИ БЖД»	Система менеджмента качества	Издание 2019 г.
	Дополнительная профессиональная программа повышения квалификации «Развитие системы наставничества в организации»	Редакция № 1
	ПО 06-46-2019	Лист 13 из 22

2.4. Рабочая программа дисциплины «Современные технологии наставничества: мировой и отечественный опыт» (6 час)

Содержание дисциплины

Понятие «Наставник» и «Наставничество». Цели, задачи и принципы деятельности наставника. Современные технологии наставничества. Основные модели наставничества. Зарубежные практики наставничества. Отечественный опыт наставничества

Методы и формы обучения - Лекции, практические занятия, самостоятельная работа слушателей

Лекция. Современные технологии наставничества: мировой и отечественный опыт (2 час)

Практическое занятие. Тренинг «Эффективное наставничество» (2 час)

Самостоятельная работа слушателей. Провести обзор современных форм наставничества (2 час.)

Трудоемкость, количество часов - 6 час, в том числе лекции – 2 час, практические занятия – 2 час, самостоятельная работа слушателей – 2 час.

2.5. Рабочая программа дисциплины «Психолого-педагогический минимум наставника» (10 час)

Содержание дисциплины

Личность наставника, его трудовые функции, умения и знания, обеспечивающие их выполнение. Этические нормы, права и обязанности наставника. Принципы отбора наставников. Возрастные особенности детей и подростков, особенности обучения взрослых. Ролевые позиции и тип общения наставника и стажера (практиканта). Мотивация, организация деятельности и контроль как система в деятельности наставника.

Методы и формы обучения - Лекции, практические занятия, самостоятельная работа слушателей.

Лекция. Психолого-педагогический минимум наставника (2 час)

Практическое занятие. Тренинг профессионально-личностного развития наставника (4 час)

Самостоятельная работа слушателей. Написать эссе на тему «Почему я хочу стать наставником» (4 час)

Промежуточная аттестация. Разработка аватара наставника: личные и профессиональные качества, мотивы, перспективы, проблемы и заполнение таблицы «Преимущество и ограничение методов наставничества».

Таблица 5

Метод	Преимущества	Ограничения
Инструктаж		
Объяснение		
Развитие		

Трудоемкость, количество часов - 10 час, в том числе лекции – 2 час, практические занятия – 4 час, самостоятельная работа слушателей – 4 час.

2.6. Рабочая программа дисциплины «Наставничество в профориентационной деятельности» (12 час.)

Содержание дисциплины

Понятие, цели, задачи и принципы деятельности по сопровождению профессионального самоопределения школьников (профессиональной ориентации). Учет возрастных особенностей

УЦ ДПО АНО ТО «НИИ БЖД»	Система менеджмента качества	Издание 2019 г.
	Дополнительная профессиональная программа повышения квалификации	Редакция № 1
	«Развитие системы наставничества в организации» ПО 06-46-2019	Лист 14 из 22

при определении задач и построения процесса сопровождения профессионального самоопределения школьников. Понятие и задачи профориентационных мероприятий, их место в системе сопровождения профессионального самоопределения школьников. Эффективные приемы общения, стимулирующие профессиональное самоопределение и профессиональный выбор школьников. Структура программы профориентационного мероприятия и методика его разработки. Организационно-управленческое обеспечение проведения профориентационного мероприятия.

Методы и формы обучения - Лекции, практические занятия, самостоятельная работа слушателей

Лекция. Наставничество в профориентационной деятельности (2 час)

Практическое занятие. Разработка сценария профориентационного мероприятия (6 час)

Самостоятельная работа слушателей. Разработать механизмы информирования школьников в процессе подготовки и проведения мастер-классов, экскурсий по предприятию и иных форм информирования (4 час)

Трудоемкость, количество часов - 12 час, в том числе лекции – 2 час, практические занятия – 6 час, самостоятельная работа слушателей – 4 час.

2.7. Рабочая программа дисциплины «Наставничество в профессиональном образовании» (12 час)

Содержание дисциплины

Приказ Минобрнауки России от 18 апреля 2013 г. № 291 «Об утверждении Положения о практике обучающихся, осваивающих основные профессиональные образовательные программы среднего профессионального образования». Факторы, определяющие задачи, содержание и организацию деятельности практиканта (стажера):

- требования ФГОС и профессионального стандарта к квалификации, осваиваемой студентом-практикантом;

- программа практики и должностные обязанности, выполняемые на рабочем месте, занимаемом практикантом;

- возрастные, индивидуальные и личностные особенности практикантов, в т.ч. мотивационные особенности и уровень подготовленности к прохождению практики, типичные характеристики психологического состояния обучающихся на различных уровнях практики.

Методы мотивации, организации деятельности, контроля и оценки результатов практического обучения. Эффективные приемы общения и организации деятельности в процессе практики (практического обучения), ориентированные на поддержку профессионального самоопределения, профессиональной адаптации и профессионального развития обучающихся.

Методы и формы обучения - Лекции, практические занятия, самостоятельная работа слушателей

Лекция. Наставничество в профессиональном образовании (2 час)

Практическое занятие. Разработка типовой индивидуальной программы производственной практики студента (6 час)

Самостоятельная работа слушателей. Спланировать знакомство практиканта с предприятием, корпоративной культурой, традициями и правилами поведения в данном подразделении (4 час)

Трудоемкость, количество часов - 12 час, в том числе лекции – 2 час, практические занятия – 6 ч., самостоятельная работа слушателей – 4 час.

УЦ ДПО АНО ТО «НИИ БЖД»	Система менеджмента качества	Издание 2019 г.
	Дополнительная профессиональная программа повышения квалификации	Редакция № 1
	«Развитие системы наставничества в организации»	Лист 15 из 22
	ПО 06-46-2019	

2.8. Рабочая программа дисциплины «Наставничество в период профессиональной и (или) должностной адаптации» (12 час)

Содержание дисциплины

Нормы трудового законодательства, нормативные и организационно-распорядительные документы организации, регламентирующие деятельность молодых специалистов, в том числе прохождение испытательного срока.

Эффективные приемы общения и организации деятельности стажера в адаптационный период, ориентированные на поддержку профессионального самоопределения, профессиональной адаптации и профессионального развития.

Методы и формы обучения - Лекции, практические занятия, самостоятельная работа слушателей

Лекция. Наставничество в период профессиональной и (или) должностной адаптации (2 час)

Практическое занятие. Разработка плана работы наставника с молодым специалистом в период профессиональной и (или) должностной адаптации (6 час)

Самостоятельная работа слушателей. Представить методы мотивации трудового поведения и профессионального развития, организации деятельности стажера, контроля и оценки результатов адаптационного периода. (4 час)

Трудоемкость, количество часов - 12 час, в том числе лекции – 2 час, практические занятия – 6 ч., самостоятельная работа слушателей – 4 час.

2.9. Рабочая программа практикума «Построение модели наставничества организации» (2 час)

Содержание дисциплины

Внедрение системы наставничества в организации. Разработка политики наставничества в организации: цели и задачи. Определение целей и показателей эффективности. Выделение подразделений организации для применения технологий наставничества. Позиционирование задач наставничества и новых функций сотрудникам организации. Поддержка в выстраивании отношений наставников и подопечных. Типовые ошибки при внедрении системы наставничества в организации. Наставничество и Теория Поколений: организация процесса сохранения и передачи знаний от опытных сотрудников к молодым специалистам.

Методы и формы обучения - Лекции, практические занятия, самостоятельная работа слушателей

Практическое занятие. Разработка модели наставничества в организации (6 час)

Самостоятельная работа слушателей. Разработать алгоритм взаимодействия со структурными подразделениями, построение эффективных коммуникаций (4 час)

Трудоемкость, количество часов - 6 час, в том числе лекции – 2 час, практические занятия – 2 час, самостоятельная работа слушателей – 2 час.

УЦ ДПО АНО ТО «НИИ БЖД»	Система менеджмента качества	Издание 2019 г.
	Дополнительная профессиональная программа повышения квалификации	Редакция № 1
	«Развитие системы наставничества в организации» ПО 06-46-2019	Лист 16 из 22

3. УСЛОВИЯ РЕАЛИЗАЦИИ ПРОГРАММЫ

3.1. Общие требования к организации образовательного процесса

Дополнительное профессиональное образование – целенаправленный процесс обучения посредством реализации дополнительных профессиональных программ, направленных на повышение квалификации лиц, имеющих профессиональное образование, за пределами основных образовательных программ, в соответствии с профессиональными стандартами и квалификационными требованиями к профессиям и должностям, способствующее развитию деловых и творческих способностей этих лиц, а также повышению их культурного уровня.

Повышение квалификации осуществляется в целях расширения квалификации специалистов для обеспечения их адаптации к изменившимся экономическим и социокультурным условиям и ведения новой профессиональной деятельности.

Повышение квалификации для выполнения нового вида профессиональной деятельности осуществляется на основании профессиональных стандартов, установленных квалификационных требований к конкретным квалификациям и должностям.

Дополнительные профессиональные программы могут осваиваться параллельно с освоением основных образовательных программ по направлениям или специальностям высшего или среднего профессионального образования.

Дополнительные профессиональные программы не подлежат отдельному лицензированию и государственной аккредитации.

3.2. Учебно-методическое и информационное обеспечение образовательного процесса при реализации программы

Учебно-методические и информационные ресурсы учебного центра АНО ТО «НИИ БЖД» обеспечивают проведение аудиторных занятий (лекций, практических и семинарских занятий, консультаций и т.п.), самостоятельной учебной работы слушателей.

Перечень рекомендуемых учебных изданий, Интернет-ресурсов, дополнительной литературы

Нормативно-правовые документы

1. Указ Президента РФ от 07 мая 2018 г. № 204. Целевые показатели и целевая аудитория национального проекта «Образование»;
2. Приказ Минобрнауки России от 18 апреля 2013 г. № 291 «Об утверждении Положения о практике обучающихся, осваивающих основные профессиональные образовательные программы среднего профессионального образования»

Основные источники

1. «Образование для сложного мира: зачем, чему и как». Доклад о форуме Global Education Leaders' Partnership Moscow
2. Дейнека А.В, Управление персоналом организации: учебник / А.В. Дейнека. – Москва: Издательско-торговая корпорация «Дашков и К°», 2017. — 288 с.
3. Джигоева Ф.А. Формирование механизма наставничества для молодых специалистов в нефтегазовых компаниях [Электронный ресурс]: Диссертация на соискание ученой степени кандидата экономических наук. На правах рукописи. — Электрон. текстовые данные.— Москва: ФГБОУ ВПО Российский государственный университет нефти и газа имени И.М. Губкина, 2014. – 201 с.
4. Доклад Навыки будущего Что нужно знать и уметь в новом сложном мире. Авторский коллектив: Е. Лошкарева, П. Лукша, И. Ниненко, И. Смагин, Д. Судаков. [Электронное издание].

УЦ ДПО АНО ТО «НИИ БЖД»	Система менеджмента качества	Издание 2019 г.
	Дополнительная профессиональная программа повышения квалификации	Редакция № 1
	«Развитие системы наставничества в организации»	Лист 17 из 22
ПО 06-46-2019		

То же [Электронный ресурс]. – URL: https://worldskills.ru/assets/docs/media/WSdoklad_12_okt_rus.pdf - 21.08.2019

5. Раховская Ю.И. Опыт методической работы с молодыми специалистами [Электронный ресурс]: методические рекомендации/ Раховская Ю.И. — Электрон. текстовые данные.— Минск: Республиканский институт профессионального образования (РИПО), 2015.— 84 с.

6. Управление человеческими ресурсами: Учебник для бакалавров / А. В. Дейнека, В. А. Беспалько. — М.: Издательско-торговая корпорация «Дашков и К°», 2013. — 392 с.; То же [Электронный ресурс]. – URL: http://elibrary.kaznu.kz/sites/default/files/Besplatnie_resursii/deyneka_upravlenie_chelovecheskimi_resursami.pdf - 21.08.2019

Дополнительные источники

1. Живица О. В. Лидерство. Учебное пособие / О.В. Живица. – Москва: Университет «Синергия», 2017. – 193 с.: ил., схем., табл.

2. Масалимова А.Р. Содержание и технологии корпоративной подготовки наставников: педагогическая составляющая: Учебно-методическое пособие. – Казань: «Изд-во КФУ», 2015. – 123 с. [Электронное издание]. То же [Электронный ресурс]. – URL: https://kpfu.ru/staff_files/F424851295/Masalimova_uch._metod._pos._2015.pdf

3. Новосадова, О.М. Кадры решают всё!: HR-пособие / О.М. Новосадова. - 2-е изд., перераб. и доп. - Москва ; Берлин : Директ-Медиа, 2018. - 153 с. : ил., табл. - Библиогр. в кн.

4. От детства к взрослости: вариации нормы и особенности развития : сборник докладов III Межвузовской конференции молодых ученых / Ред.-сост. А. С. Обухов [Электронное издание]. – Москва: МПГУ, 2018. – 296 с.; То же [Электронный ресурс]. – URL: <https://publications.hse.ru/mirror/pubs/share/direct/226706556> - 21.08.2019

Интернет-источники

1. Государственная информационная система «Справочник профессий». [Электронный ресурс]. – URL: - <http://spravochnik.rosmintrud.ru/about> - 21.08.2019

2. Реестр сведений о проведении независимой оценки квалификации. [Электронный ресурс]. – URL: - <https://nok-nark.ru/> - 21.08.2019

3. Сайт Минтруда России. [Электронный ресурс]. – URL: <https://rosmintrud.ru/> - 21.08.2019

3.3. Кадровое обеспечение реализации программы

Реализация программы обеспечивается преподавательским составом, удовлетворяющим следующим условиям:

- наличие высшего профессионального образования, соответствующее профилю преподаваемых дисциплин, из числа штатных преподавателей и (или) привлеченных на условиях почасовой оплаты труда;

- значительный опыт практической деятельности в соответствующей сфере из числа штатных преподавателей и (или) привлеченных на условиях почасовой оплаты труда.

Организацию учебного процесса по реализации программы обеспечивает учебно-вспомогательный персонал учебного центра АНО ТО «НИИ БЖД».

3.4. Основные материально-технические условия для реализации образовательного процесса

Материально-технические ресурсы АНО ТО «НИИ БЖД» в случае очно-заочной формы обучения обеспечивают проведение аудиторных занятий.

Для проведения лекций и семинаров с использованием активных форм и методов обучения учебные аудитории оборудованы аудиовизуальными техническими средствами

УЦ ДПО АНО ТО «НИИ БЖД»	Система менеджмента качества	Издание 2019 г.
	Дополнительная профессиональная программа повышения квалификации «Развитие системы наставничества в организации»	Редакция № 1
	ПО 06-46-2019	Лист 18 из 22

Таблица 6

№ п/п	Вид занятий	Аудиторный фонд	Оснащенность оборудованием
1	Лекции, практические занятия, самостоятельная работа	Ауд. 808	Видеопроекторное оборудование для презентаций, средства звуковоспроизведения, экран, выход в сеть Интернет: проектор, экран, ноутбук

3.5. Вопросы для самоконтроля

1. Какова роль наставничества в корпоративном обучении персонала?
2. Кто такой наставник и каковы его функции в условиях современного производства?
3. Какие требования предъявлялись к наставнику советского периода?
4. В чем заключаются отличия наставничества советского и современного периодов?
5. На чем базировалась методология наставничества советского периода?
6. Каковы цели современного наставничества?
7. Каковы преимущества и недостатки современного наставничества?
8. Какие виды наставничества вам известны?
9. Как возникло и развивалось наставничество?
10. В чем заключается сущность корпоративного образования?
11. Какие модели корпоративного обучения вам известны?
12. Раскройте особенности моделей корпоративного обучения, существующих в теории и практике.
13. Что такое системно-комплементарное взаимодействие?
14. Раскройте механизм системно-комплементарного взаимодействия наставников и стажеров.
15. Какими компетенциями должен обладать современный наставник?
16. Какова роль корпоративного обучения в системе дополнительного профессионального образования?
17. Какова идеология корпоративного образования за рубежом?
18. Какие модели профессионально-производственной подготовки кадров вам известны?
19. В чем заключаются различия формально, неформальной и информальной моделей корпоративного обучения кадров?
20. Какие программы подготовки наставников вам известны?
21. Каким образом, на ваш взгляд, должна осуществляться подготовка наставников?
22. Какие традиционные и инновационные формы и методы корпоративной подготовки наставников вам известны?
23. Раскройте особенности зарубежных моделей корпоративного обучения.
24. Что такое пост обучающее сопровождение в корпоративном обучении?
25. Какие зарубежные технологии, используемые в корпоративной подготовке кадров, Вам известны?
26. Какие на Ваш взгляд зарубежные технологии можно использовать в отечественной системе корпоративного обучения?
27. В чем заключаются отличия таких технологий, как: коучинг, менторинг, тьюторинг и супервизия?
28. Возможно ли использовать технологию коучинг в Вашей организации?
29. В чем отличия таких методов, как сторителлинг и инструктаж?

УЦ ДПО АНО ТО «НИИ БЖД»	Система менеджмента качества	Издание 2019 г.
	Дополнительная профессиональная программа повышения квалификации	Редакция № 1
	«Развитие системы наставничества в организации»	Лист 19 из 22
	ПО 06-46-2019	

4. ОЦЕНКА КАЧЕСТВА ОСВОЕНИЯ ПРОГРАММЫ

4.1. Формы, системы оценивания, порядок проведения итоговой аттестации

Учебным планом дополнительной профессиональной программы повышения квалификации предусмотрены следующие виды аттестации:

- итоговая аттестация в форме защиты методических материалов и (или) междисциплинарного экзамена (проводится экзаменационной комиссией);
- текущий контроль знаний слушателей (проводится преподавателем на практических занятиях).

Лицам, успешно освоившим программу повышения квалификации и прошедшим итоговую аттестацию, выдается удостоверение о повышении квалификации установленного образца.

Лицам, не прошедшим итоговой аттестации или получившим на итоговой аттестации неудовлетворительные результаты, а также лицам, освоившим часть программы повышения квалификации и (или) отчисленным из института, выдается справка об обучении или о периоде обучения, установленного образца.

По результатам итоговой аттестации по программе повышения квалификации слушатель имеет право подать письменное заявление об апелляции по вопросам, связанным с процедурой проведения итоговых аттестационных испытаний, не позднее следующего рабочего дня после объявления результатов итогового испытания.

На итоговую (промежуточную) аттестацию слушатели представляют разработанные методические материалы по построению модели наставничества в организации.

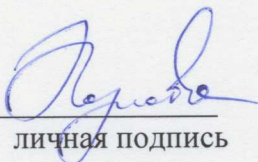
По итогам экзамена оценивание слушателя осуществляется по двухбалльной шкале «зачет» / «незачет».

УЦ ДПО АНО ТО «НИИ БЖД»	Система менеджмента качества	Издание 2019 г.
	Дополнительная профессиональная программа повышения квалификации «Развитие системы наставничества в организации»	Редакция № 1
	ПО 06-46-2019	Лист 20 из 22

Лист сведений о разработчиках

Разработчик

Начальник учебного центра
должность, подразделение


личная подпись

Козлова Е.Н.
расшифровка подписи

Согласовано

Исполнительный директор
должность, подразделение


личная подпись

Шальяпина Е.Ф.
расшифровка подписи

Первый заместитель генерального директора
должность, подразделение


личная подпись

Мусатова Т.В.
расшифровка подписи

должность, подразделение

личная подпись

расшифровка подписи

должность, подразделение

личная подпись

расшифровка подписи

должность, подразделение

личная подпись

расшифровка подписи

должность, подразделение

личная подпись

расшифровка подписи

УЦ ДПО АНО ТО «НИИ БЖД»	Система менеджмента качества Дополнительная профессиональная программа повышения квалификации «Развитие системы наставничества в организации»	Издание 2019 г.
		Редакция № 1
	ПО 06-46-2019	Лист 22 из 22

Лист ознакомления

[illegible]