

# ДОПОЛНИТЕЛЬНАЯ ПРОФЕССИОНАЛЬНАЯ ПРОГРАММА ПОВЫШЕНИЯ КВАЛИФИКАЦИИ

## «ЭФФЕКТИВНОЕ НАСТАВНИЧЕСТВО»

**Программа** рассчитана на сотрудников предприятий (мастера, технологи, квалифицированные рабочие), которые в дальнейшем будут заниматься подготовкой и обучением «молодых» рабочих в качестве наставников; для тех, кто знает, что качество обучения на рабочем месте напрямую влияет на производительность труда.

### Цель:

- познакомить слушателей с основами психолого-педагогических знаний и коммуникативных навыков, необходимых в работе наставника;
- обучить сотрудников, занимающихся внутренним обучением, основным навыкам и методам, необходимым для эффективного обучения взрослых людей;
- научить выявлять зоны развития сотрудников в соответствии с требованиями к качеству продукции, ставить им мотивирующие цели, грамотно давать задачи и проводить процесс обучения;
- повысить мотивацию наставников к выполнению задач по адаптации и обучению сотрудников, повысить значимость функций наставника;
- сформировать готовность у слушателей к профессионально-педагогическому самообразованию, проектированию индивидуальной педагогической системы и стиля педагогической деятельности наставника.

### Краткое содержание программы:

Наименование модуля	Основные дидактические единицы	Форма организации обучения	Кол-во часов дистанционного обучения			Аудиторные занятия (час.)	Всего часов
			Всего	Лекции	Практич. занятия		
<b>Модуль 1</b> Роль наставничества на современном предприятии	<ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Знакомство с наставничеством как системой подготовки преподавателей</li> <li>▪ Формирование положительного отношения к наставничеству и осознанного подхода к роли и преимуществам статуса наставника</li> <li>▪ Цели и принципы наставничества</li> <li>▪ Инструменты наставничества</li> <li>▪ Зона ответственности наставника</li> <li>▪ Система действий наставника, направленных на формирование основных навыков по специальности у вновь принятых рабочих (сотрудников)</li> <li>▪ Система действий по адаптации молодого рабочего (сотрудника) к корпоративной культуре,</li> </ul>	Входное анкетирование Лекция Фильм Круглый стол	<b>6</b>	4	2	<b>2</b>	<b>8</b>

	нормам и правилам поведения в компании и в подразделении						
<b>Модуль 2</b> Специфика обучения взрослых людей	<ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Основы андрагогики (науки об обучении взрослых людей)</li> <li>▪ Психофизиологические особенности взрослых обучающихся</li> <li>▪ Внимание и память</li> <li>▪ Мотивация</li> <li>▪ Теория компетентности и ее использование в процессе наставничества</li> </ul>	Лекция Тестирование	<b>4</b>	4	-	<b>2</b>	<b>6</b>
<b>Модуль 3</b> Современные технологии обучения. Формирование индивидуальной программы наставничества	<ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Современные технологии организации обучения сотрудников на предприятии</li> <li>▪ Организация наставником группового и индивидуального обучения в различных технологиях</li> <li>▪ Формирование психологической готовности «молодых» сотрудников к профессиональной деятельности</li> <li>▪ Формирование профессионального мышления у обучаемых</li> <li>▪ Формирование корпоративной культуры</li> <li>▪ Формирование программы профессионально-педагогического саморазвития наставника</li> </ul>	Лекция Практикум Круглый стол Деловая игра	<b>8</b>	4	4	<b>4</b>	<b>12</b>
<b>Модуль 4</b> Коммуникация как инструмент наставничества	<ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Авторитет, стиль, имидж педагога-наставника</li> <li>▪ Коммуникативная компетентность наставника</li> <li>▪ Профессионально-педагогическое общение и его оптимизация</li> <li>▪ Конфликты и способы их преодоления</li> <li>▪ Значение позитивной и конструктивной позиции наставника в процессе общения</li> <li>▪ Этика делового общения наставника и его подопечных</li> </ul>	Лекция Практическое занятие Тренинг проф. педагогического общения	<b>8</b>	2	6	<b>4</b>	<b>12</b>
<b>Модуль 5</b> Механизм формирования трудовых навыков	<ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Постановка задач в технологии SMART</li> <li>▪ Постановка задач различным типам сотрудников</li> <li>▪ Основные ошибки наставника на этапе постановки задач</li> <li>▪ Механизм формирования трудовых навыков</li> <li>▪ Обучение действием. Алгоритм обучения</li> </ul>	Интерактивная лекция	<b>4</b>	4	-	<b>2</b>	<b>6</b>

<b>Модуль 6</b> Контроль и обратная связь в наставничестве	<ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Пять шагов эффективного контроля</li> <li>▪ Цели и принципы обратной связи</li> <li>▪ Критика. Работа с возражениями и сопротивлением</li> <li>▪ Рефлексия</li> </ul>	Лекция  Круглый стол Анкетирование	<b>6</b>	4	2	<b>2</b>	<b>8</b>
<b>Итоговая работа</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Подготовка итоговой работы</li> <li>▪ Презентация основных положений итоговой работы на «Круглом столе»</li> </ul>					<b>4</b>	<b>4</b>
<b>ИТОГО:</b>			<b>36</b>	22	14	<b>20</b>	<b>56</b>

**Формат и условия:** курс повышения квалификации проводится преимущественно для сотрудников одной компании. Слушателями являются наставники: мастера, технологи, квалифицированные рабочие. Оптимальное количество участников в группе 12-14 человек.

**Форма обучения:** очно-дистанционная.

**Продолжительность:** 56 часов / 20 часов – очное (5 занятий по 4 часа) и 36 часа – дистанционное обучение (6 недель по 6 часов) / 2 месяца.

**Место и оборудование:** на территории заказчика/ на территории исполнителя. Аудитория, в которой можно проводить лекции, тренинги и круглые столы; мультимедийное оборудование и экран для демонстрации видеофильмов и презентаций лекции; бумага и фломастеры; доска.

**Стоимость:**

**Разработчик программы:** доцент Корпоративного института КНИТУ-КАИ; кандидат педагогических наук, доцент Бердникова Э. Р.

**Организатор и координатор:**