

**Санкт-Петербургское государственное бюджетное
профессиональное образовательное учреждение
«Колледж судостроения и прикладных технологий»**

ПРИНЯТО

Общим собранием работников
СПб ГБПОУ «Колледж судостроения и
прикладных технологий»
Протокол от « 10 » 01 2020 года № 4

УТВЕРЖДЕНО

приказом директора СПб ГБПОУ
«Колледж судостроения и прикладных тех-
нологий» от « 10 » 01 2020 года № 45/1
Директор СПб ГБПОУ КСиПТ
А.Л. Женаев

**ДОПОЛНИТЕЛЬНАЯ ПРОФЕССИОНАЛЬНАЯ ПРОГРАММА -
ПОВЫШЕНИЯ КВАЛИФИКАЦИИ
«Наставничество как процесс сопровождения молодого сотрудника от
ученика до профессионала»**

Категория слушателей:

- преподаватели ОУ;
- мастера производственного обучения;
- сотрудники предприятий

Объем: 36 часов

Форма обучения: очная

Санкт-Петербург
2020г.

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

1. Общая характеристика программы

1.1. Актуальность программы «Наставничество как процесс сопровождения молодого сотрудника от ученика до профессионала» (далее - Программа) определена государственной политикой в области модернизации профессионального образования. В условиях социально-экономического развития страны и регионов работодатели испытывают кадровый дефицит, потребность в выпускниках профессиональных образовательных организаций, обладающих мультидисциплинарными компетенциями и минимальной потребностью в адаптационном периоде при трудоустройстве.

Настоящая программа разработана для достижения контрольных точек федерального проекта «Молодые профессионалы» и Национального проекта «Образование» и регулирует отношения, связанные с функционированием и развитием наставничества в СПб ГБПОУ КСиПТ (далее - Колледж).

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

Наставничество представляется универсальной моделью построения отношений внутри ОУ и внешних связей с социальными партнерами и работодателями как технология интенсивного развития личности, передачи опыта и знаний, формирования навыков, компетенций, мульти- и метакомпетенций и ценностей.

Наставничество представляет перспективную технологию, отвечающую на потребность образовательной системы переходить от модели трансляции знаний к модели формирования метакомпетенций молодых специалистов и обучающихся.

1.2. Область применения программы

Программа обучения наставников разработана для обучения педагогов-наставников и наставников от предприятий в СПб ГБПОУ КСиПТ и рассматривается как одно из направлений целенаправленного обучения сотрудников колледжа и предприятий в области управления персоналом. 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 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»;

- 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)»

1.4. Требования к слушателям

К освоению дополнительной образовательной программы повышения квалификации допускаются лица:

- 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

Реализация дополнительной профессиональной программы повышения квалификации ориентирована на комплексный подход, призванный устанавливать соответствие между требованиями к подготовке специалиста (его компетентности в соответствии с предъявленными требованиями), содержанием дополнительной профессиональной программы повышения квалификации в результате обучения.

Компетенция – это способность применять знания, умения и личностные качества для успешной деятельности в определённой области, могут быть:

- общекультурная (ОК),
- общепрофессиональная (ОП),
- профессиональная (ПК).

Результаты обучения - это усвоенные знания, умения и навыки.

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;
- вид профессиональной деятельности, изложенный во ФГОС.

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

1.6. Ожидаемые результаты освоения программы.

1. Создание сообщества наставников и наставляемых, готового оказывать поддержку в модернизации образовательного процесса:

- команда наставников для молодых (начинающих) специалистов внутри Колледжа;
- команда наставников из числа представителей-работодателей и социальных партнеров для обучающихся Колледжа;
- команда наставников из студентов старших курсов для обучающихся Колледжа;
- организованы пары «наставник - наставляемый».

2. Повышение эффективности образовательной деятельности Колледжа через - измеримое улучшение показателей Колледжа (образовательных, спортивных, культурных):

- увеличение числа выпускников с дипломами с отличием, завершивших обучение на «хорошо» и «отлично», имеющих индивидуальные достижения в конкурсах, чемпионатах, соревнованиях;
- рост числа студентов, способных самостоятельно строить индивидуальные образовательные/карьерные траектории, в т.ч. трудоустройство по профилю освоенной профессии/специальности;
- улучшение психологического климата в Колледже: реализация социальных проектов, волонтерского движения, предупреждение безнадзорности и правонарушений среди несовершеннолетних и т.д.,
- создание плодотворной среды развития педагогов и обучающихся.

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 обдуманные решения 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.

1.7. Форма обучения: очная.

1.8. 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	Выполнение практического задания
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 преподавателей. 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 информика 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 как процесс сопровождения молодого сотрудника от ученика до профессионала», реализуется с применением очного обучения и дистанционных образовательных технологий при выполнении 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 опосредованного 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 в образовательном учреждении.
 4. Формат презентации не превышает 8-10 слайдов;
 5. Защита презентации – 3 минуты.
- Форма защиты зачётной работы – очная.