

**Общество с ограниченной ответственностью «Тотем»**

Утверждаю  
Генеральный директор  
Черноскутова А.А.  
23-2023-ОД  
от 10 августа 2023 г.



**ОБРАЗОВАТЕЛЬНАЯ ПРОГРАММА**

**ПРОГРАММА ДОПОЛНИТЕЛЬНОГО ПРОФЕССИОНАЛЬНОГО  
ОБРАЗОВАНИЯ  
(повышение квалификации)**

**«Современные формы и технологии в наставничестве»**

Для слушателей, проходящих повышение квалификации в объеме 36 академических часов (с выдачей удостоверения о повышении квалификации)

Екатеринбург, 2023

## ОГЛАВЛЕНИЕ

1. ПОЯСНИТЕЛЬНАЯ ЗАПИСКА .....	3
2. КАЛЕНДАРНЫЙ УЧЕБНЫЙ ГРАФИК .....	4
3. УЧЕБНЫЙ ПЛАН.....	5
4. УЧЕБНО-МЕТОДИЧЕСКИЙ ПЛАН.....	6
5. ОРГАНИЗАЦИОННО-ПЕДАГОГИЧЕСКИЕ УСЛОВИЯ РЕАЛИЗАЦИИ ПРОГРАММЫ.....	7-8
6. РАБОЧАЯ ПРОГРАММА .....	9
7. ПЛАНИРУЕМЫЕ РЕЗУЛЬТАТЫ .....	10
8. СПИСОК ЛИТЕРАТУРЫ .....	11
9. ОЦЕНОЧНЫЙ МАТЕРИАЛ .....	12

## 1. Пояснительная записка

Дополнительная профессиональная образовательная программа «Современные формы и технологии в наставничестве» (далее – Программа) разработана в соответствии с:

- Нормами Федерального закона от 29 декабря 2012 г. № 273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации»;
- С учетом требований приказа Министерства образования и науки Российской Федерации от 1 июля 2013 г. № 499 «Об утверждении Порядка организации и осуществления образовательной деятельности по дополнительным профессиональным программам» (зарегистрирован Минюстом России 20 августа 2013 г., регистрационный № 29444);
- Требованиями ст. 60.1 Трудового кодекса Российской Федерации от 30 декабря 2001 г. № 197-ФЗ «Работа по совместительству».

Содержание программы представлено пояснительной запиской (включающей в себя цель, планируемые результаты, категории слушателей, трудоемкость, формы и режим занятий), учебным планом, календарным учебным графиком, рабочей программой, планируемыми результатами освоения программы, организационно-педагогическими условиями реализации программы, учебно-методическими материалами, формой аттестации, оценочными материалами, обеспечивающими реализацию программы.

### **Цель обучения:**

Целью обучения слушателей по ДПП является повышение профессионального уровня работников организаций-работодателей, формирование у них компетенций наставников для молодых специалистов, а также компетенций в сфере разработки документов и материалов наставничества по приоритетным направлениям обновления навыков и приобретения компетенций молодых специалистов с учетом региональных и отраслевых потребностей.

### **Категории обучаемых:**

Программа курсов предназначена для:

- руководителей организаций и их структурных подразделений;
- кадрового резерва руководящего состава и управленческого персонала;
- сотрудников служб управления персоналом;
- административного аппарата организаций;
- незанятого населения.

К освоению настоящей программы допускаются:

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

### **Продолжительность (трудоемкость) обучения:**

36 академических часов. Для всех видов занятий академический час устанавливается продолжительностью 45 минут.

**Формы обучения:** Очная (с отрывом от работы), очно-заочная (с частичным отрывом от работы), заочная (без отрыва от работы) с применением электронного обучения и дистанционных образовательных технологий. При реализации программы применяется форма организации образовательной деятельности, основанная на модульном принципе представления содержания образовательной программы и построения учебного плана, использовании различных образовательных технологий.

### **Режим занятий:**

Не более 8 академических часов в день. Предусматривается возможность обучения по индивидуальному учебному плану (графику обучения) в пределах осваиваемой дополнительной профессиональной программы повышения квалификации.

## 2. Календарный учебный график

Календарные дни							
1	2	3	4	5	6	7	8
Л	Л, СР	СР	СР	СР	СР	В	Л, ПЗ, СР
Календарные дни							
9	10	11	12	13	14	15	
СР	СР	СР	СР	СР	В	ИА	

**Обозначения:** Л - лекции, ПЗ - практические занятия, СР - самостоятельная работа, С - стажировка, ТК - текущий контроль знаний, ИА - итоговая аттестация, В - выходные.

### 3. Учебный план

#### УЧЕБНЫЙ ПЛАН

дополнительной профессиональной образовательной программы  
повышения квалификации  
в объеме 36 академических часов

#### «Современные формы и технологии в наставничестве»

№ п/п	Наименование учебных модулей	Всего, час	В том числе		Формы контроля
			лекции/ контроль	практические занятия	
I	Модуль 1 Теоретический модуль	21	21/-	-	-
II	Модуль 2. Подготовка итогового проекта	13	-/-	13	-
III	Итоговая аттестация	2	-/2	-	Защита итогового проекта
Всего:		36	21/2	13	

#### 4. Учебно-методический план

##### УЧЕБНО-МЕТОДИЧЕСКИЙ ПЛАН

дополнительной профессиональной образовательной программы  
повышения квалификации  
в объеме 36 академических часов

##### «Современные формы и технологии в наставничестве»

Учебно-методический план – часть образовательной программы, определяющая продолжительность обучения, последовательность обучения (образовательной подготовки), текущего контроля, промежуточной аттестации, итоговой аттестации.

№ п/п	Наименование учебных модулей	Обозначение видов учебной деятельности <sup>1</sup>	Всего, час
<b>I</b>	<b>Модуль 1. Теоретический модуль</b>	<b>О</b>	<b>21</b>
<b>1</b>	<b>Раздел 1. Социально-психологические особенности персонала</b>	<b>О</b>	<b>8</b>
1.1	Социально-психологические особенности персонала	О	1
1.2	Социально-психологический климат в организации	О	1
1.3	Конфликты в организации	О	2
1.4	Управление конфликтами в организации	О	2
1.5	Роль наставника	О	2
<b>2</b>	<b>Раздел 2. Адаптация сотрудников</b>	<b>О</b>	<b>8</b>
2.1	Адаптация сотрудников	О	2
2.2	Особенности обучения взрослых	О	2
2.3	Формы и методы обучения и развития сотрудников	О	2
2.4	Инструменты оценки эффективности обучения	О	2
<b>3</b>	<b>Раздел 3. Коучинг в наставничестве</b>	<b>О</b>	<b>5</b>
3.1	Особенности разработки и проведения деловых игр	О	2
3.2	Коучинг в наставничестве	О	2
3.3	Ошибки в реализации программы наставничества, сложные ситуации в наставничестве	О	1
<b>II</b>	<b>Модуль 2. Подготовка итогового проекта</b>	<b>П</b>	<b>13</b>
<b>III</b>	<b>Итоговая аттестация</b>	<b>ИА</b>	<b>2</b>
	<b>Всего:</b>		<b>36</b>

<sup>1</sup> Обозначение видов учебной деятельности:

О – обучение

ИА – Итоговая аттестация

П-практические занятия

## 5. Организационно-педагогические условия реализации программы

Программа дополнительного профессионального образования предусматривает лекционные, практические и семинарские занятия, самостоятельную работу обучающихся.

Программа дополнительного профессионального образования обеспечивается преподавательским составом, удовлетворяющим следующие условия:

### Должностные обязанности Преподавателя.

Проводит обучение обучающихся в соответствии с требованиями федеральных государственных образовательных стандартов. Организует и контролирует их самостоятельную работу, индивидуальные образовательные траектории (программы), используя наиболее эффективные формы, методы и средства обучения, новые образовательные технологии, включая информационные. Содействует развитию личности, талантов и способностей обучающихся, формированию их общей культуры, расширению социальной сферы в их воспитании. Обеспечивает достижение и подтверждение обучающимися уровней образования (образовательных цензов). Оценивает эффективность обучения предмету (дисциплине, курсу) обучающихся, учитывая освоение ими знаний, овладение умениями, применение полученных навыков, развитие опыта творческой деятельности, познавательного интереса, используя компьютерные технологии, в т.ч. текстовые редакторы и электронные таблицы в своей деятельности. Соблюдает права и свободы обучающихся. Поддерживает учебную дисциплину, режим посещения занятий, уважая человеческое достоинство, честь и репутацию обучающихся. Осуществляет контрольно-оценочную деятельность в образовательном процессе с использованием современных способов оценивания в условиях информационно-коммуникационных технологий (в т.ч. ведение электронных форм документации). Вносит предложения по совершенствованию образовательного процесса в образовательном учреждении. Участвует в работе предметных (цикловых) комиссий (методических объединений, кафедр), конференций, семинаров. Участвует в деятельности педагогического и иных советов образовательного учреждения, а также в деятельности методических объединений и других формах методической работы. Осуществляет связь с обучающимися. Разрабатывает рабочие программы учебных дисциплин (модулей) по своей дисциплине и другие материалы, обеспечивающие воспитание и качество подготовки обучающихся, несет ответственность за реализацию их в полном объеме в соответствии с учебным планом и графиком учебного процесса, а также за качество подготовки выпускников. Обеспечивает охрану жизни и здоровья обучающихся во время образовательного процесса. Выполняет правила по охране труда и пожарной безопасности.

Преподаватель должен знать: приоритетные направления развития образовательной системы Российской Федерации; законы и иные нормативные правовые акты, регламентирующие образовательную деятельность; содержание учебных программ и принципы организации обучения по преподаваемому предмету; основные технологические процессы и приемы работы на должностях в организациях по специальности в соответствии с профилем обучения в образовательном учреждении; педагогику, физиологию, психологию и методику профессионального обучения; современные формы и методы обучения и воспитания обучающихся; основы трудового законодательства; теорию и методы управления образовательными системами; современные педагогические технологии продуктивного, дифференцированного обучения, реализации компетентностного подхода, развивающего обучения; методы убеждения, аргументации своей позиции, установления контактов с обучающимися разного возраста, коллегами по работе; технологии диагностики причин конфликтных ситуаций, их профилактики и разрешения; основы экологии, экономики, социологии; трудовое законодательство; основы работы с текстовыми редакторами, электронными таблицами, электронной почтой и браузерами, мультимедийным оборудованием; правила внутреннего трудового распорядка образовательного учреждения; правила по охране труда и пожарной безопасности.

Требования к квалификации. Высшее профессиональное образование или среднее

профессиональное образование по направлению подготовки «Образование и педагогика» и дополнительное профессиональное образование по специфике программы без предъявления требований к стажу работы или высшее профессиональное образование или среднее профессиональное образование по специфике программы без предъявления требований к стажу работы.

Выбор методов обучения для каждого занятия определяется преподавателем в соответствии с составом и уровнем подготовленности обучающихся, степенью сложности излагаемого материала, наличием и состоянием учебного оборудования, технических средств обучения местом и продолжительностью проведения занятий.

Теоретические занятия проводятся с целью изучения нового учебного материала. Изложение материала ведется в форме, доступной для понимания обучающихся. В ходе занятий преподаватель обязан увязывать новый материал с ранее изученным, дополняя основные положения примерами из практики, с соблюдением логической последовательностью изложения.

Практические занятия проводятся с целью закрепления теоретических знаний и выработки у обучающихся основных умений и навыков работы в ситуациях, максимально имитирующих реальные.

#### **Учебно-методическое обеспечение программы (методы и средства обучения)**

**На лекциях используются различные методы.**

**Объяснительно-иллюстративный метод**, в основе которого лежит получение новой информации обучающимся от преподавателя, осмысление, обобщение и систематизация новых знаний.

**Проблемный метод**, сущность которого состоит в создании проблемной ситуации, её анализе, осознания сущности затруднения и постановке учебной проблемы, нахождения способа решения проблемы путем выдвижения гипотезы и её обоснования.

**Информационно-рецептивный** – устная информация с использованием наглядных пособий (интерактивные программы, схемы, рисунки, муляжи, таблицы).

#### **Материально-техническое обеспечение реализации программы**

Для проведения очных занятий могут использоваться специальные помещения. Специальные помещения представляют собой учебные аудитории для проведения занятий лекционного типа, занятий семинарского типа, текущего контроля, итоговой аттестации. Учебный класс укомплектован специализированной мебелью и техническими средствами обучения, служащими для представления учебной информации обучающимся.

<b>Оборудование</b>	<b>Количество</b>
Стол для преподавателя	1
Стул для преподавателя	1
Стол для обучающегося	3
Стул для обучающегося	3
Флипчарт	1
Ноутбук	1
Шкаф для одежды	1
Шкаф для учебных материалов	1

Учебно-методическая документация и информационные материалы по модулям программы, представленные в данной образовательной программе, в т.ч. электронные материалы и оценочные средства (вопросы) хранятся в электронной версии системы дистанционного обучения.

Печатные и (или) электронные образовательные и информационные ресурсы укомплектованы учебно-методическими материалами, в т.ч. печатными и (или) электронными учебными изданиями (включая учебники и учебные пособия), видеоматериалами, методическими пособиями, распечатками, вспомогательной и справочной информацией, ссылками на ресурсы в сети Интернет и другой полезной информацией по тематике программ обучения.



## **6. Рабочая программа**

### **РАБОЧАЯ ПРОГРАММА**

дополнительной профессиональной образовательной программы  
повышения квалификации  
в объеме 36 академических часов

#### **«Современные формы и технологии в наставничестве»**

##### **Введение**

В основу программы курсов положены принципы модульности. Программа носит междисциплинарный характер и позволяет обучать обучающихся в соответствии с действующей нормативной базой с отрывом от работы, с частичным отрывом от работы, без отрыва от работы, применяя современные образовательные методики и технологии, формировать у обучающихся знания и практический опыт в области наставничества.

Нормативный срок обучения на курсах (прохождение повышения квалификации) вне зависимости от используемых форм и технологий обучения должен составлять 36 академических часов.

В завершении обучения проводится итоговая аттестация в виде выполнения обучающимися курса повышения квалификации тестового задания и защиты проекта по одной из выбранных тем.

##### **Содержание рабочей программы повышения квалификации:**

###### **Модуль 1. Теоретический модуль (21 час)**

Раздел 1. Социально-психологические особенности персонала (8 часов).

Лекции (8 часов). Социально-психологические особенности персонала (1 час).

Социально-психологический климат в организации (1 час).

Конфликты в организации (2 часа).

Управление конфликтами в организации (2 часа).

Роль наставника (2 часа).

Раздел 2. Адаптация сотрудников (8 часов).

Лекции (8 часов). Адаптация сотрудников (2 часа).

Особенности обучения взрослых (2 часа).

Формы и методы обучения и развития сотрудников (2 часа).

Инструменты оценки эффективности обучения (2 часа).

Раздел 3. Коучинг в наставничестве (5 часов).

Лекции (5 часов). Особенности разработки и проведения деловых игр (2 часа).

Коучинг в наставничестве (2 часа).

Ошибки в реализации программы наставничества, сложные ситуации в наставничестве (1 час).

###### **Модуль 2. Подготовка итогового проекта (13 часов).**

Практические занятия (13 часов). Подготовка итогового проекта (13 часов).

**Итоговая аттестация (2 часа).**

## 7. Планируемые результаты обучения

Специалисты, прошедшие обучение по дополнительной профессиональной образовательной программе повышения квалификации «Современные формы и технологии в наставничестве», **должны знать:**

- теоретические основы наставничества;
- теоретические основы управления конфликтами: типы конфликтов, методы управления конфликтами, типы поведения в конфликте, основы ведения переговоров в конфликте;
- психологию субъекта управления; психологию объекта управления; управление развитием персонала; методы обучения персонала; способы влияния на социально-психологический климат.

Специалисты, прошедшие обучение на курсах по дополнительной профессиональной образовательной программе повышения квалификации «Современные формы и технологии в наставничестве», **должны уметь:**

- осуществлять наставничество;
- использовать технологии управления конфликтом, применять инструменты переговоров с учетом типа личности;
- анализировать результаты обучения;
- всесторонне рассматривать и оценивать задачи повышения эффективности использования и развития персонала;
- вдохновлять других на развитие персонала и организации.

Специалисты, прошедшие обучение на курсах по дополнительной профессиональной образовательной программе повышения квалификации «Современные формы и технологии в наставничестве», **должны владеть:**

- способностью осуществлять наставничество и обучение персонала организации с учетом социальных, возрастных, психофизических и индивидуальных особенностей, в том числе особых образовательных потребностей;
- готовность к профессиональной деятельности в соответствии с нормативно-правовыми актами сферы управления персоналом и непрерывного образования.

## **8. Список литературы и методических пособий**

### Нормативно-правовые акты

1. Федеральный закон от 29 декабря 2012 г. № 273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации»
2. Приказ Министерства образования и науки Российской Федерации от 1 июля 2013 г. № 499 «Об утверждении Порядка организации и осуществления образовательной деятельности по дополнительным профессиональным программам» (зарегистрирован Минюстом России 20 августа 2013 г., регистрационный № 29444)
3. Требования ст. 60.1 Трудового кодекса Российской Федерации от 30 декабря 2001 г. № 197-ФЗ «Работа по совместительству»

## 9. Оценочный материал

Курс повышения квалификации завершается итоговой аттестацией в виде выполнения обучающимися курса повышения квалификации тестового задания и защиты проекта по одной из выбранных тем:

- «Индивидуальный план развития нового сотрудника»;
- «Разбор конфликтной ситуации»;
- «Методы улучшения социально-психологического климата».

Проект выполняется в виде создания кейса и описания метода его решения.

Форма итоговой аттестации по программам повышения квалификации – зачет, система оценки – двухбалльная «зачет/незачет» или «зачтено/не зачтено».

Критерии оценивания уровня освоения программы повышения квалификации:

- Отметка «зачет/зачтено» ставится слушателю за умение использовать и применять полученные знания при решении задач предметной области и количестве верных ответов – не менее 60%;
- Отметка «незачет/не зачтено» ставится за менее 60% верных ответов на вопросы итоговой аттестации.

### Итоговый тест (Проходной балл 80%)

1. Комбинация устойчивых проявлений психики человека – это:
  - a. Личностный тип
  - b. Темперамент
  - c. Способности
  - d. Психологическая направленность
2. Что из перечисленного не определяет тип социально-психологического климата:
  - a. Совокупность социальных факторов группы
  - b. Совокупность бытовых макрофакторов
  - c. Особенности организационной культуры
  - d. Характер личностных особенностей членов коллектива
  - e. Удовлетворенность работой «старичками» - сотрудниками, уже работающими в организации
  - f. Нет правильного ответа
3. Необходимыми и достаточными условиями возникновения конфликта между субъектами социального взаимодействия являются:
  - a. Наличие у них противоположных суждений или мотивов и желание хотя бы одного из них одержать победу над другим;
  - b. Наличие у них противоположно направленных мотивов или суждений, а также состояние противоборства между ними;
  - c. Наличие у них противоположных позиций и активные действия обеих сторон по достижению своих позиций;
  - d. Наличие у них противоположно направленных мотивов и открытые заявления о своих требованиях;
  - e. Наличие противоположных интересов у каждого из них и отсутствие возможностей по их реализации
4. Конфликт равен:

- a. Конфликтная ситуация + инцидент;
  - b. Конфликтные отношения + конфликтная ситуация;
  - c. Конфликтные отношения + инцидент
5. Вид поведения в конфликте, в котором человек стремится добиться удовлетворения своих интересов в ущерб интересам другого – это:
- a. Уход
  - b. Сотрудничество
  - c. Соперничество
  - d. Компромисс
  - e. Приспособление
6. Тип поведения, эффективный в ситуациях, когда партнер обладает объективно большей силой и использует её в конфликтной борьбе:
- a. Уход
  - b. Сотрудничество
  - c. Соперничество
  - d. Компромисс
  - e. Приспособление
7. Выберите верное определение наставничества:
- a. Совокупная система процессов, отвечающих за побуждение и деятельность нового сотрудника
  - b. Систематическое, последовательное изложение учебного материала, какого-либо вопроса, темы и т.д.
  - c. Неформальный процесс обмена знаниями, социальным опытом и психологическая поддержка, получаемая обучаемым в работе, карьере и профессиональном развитии
  - d. Метод активного обучения, направленный на развитие знаний, умений и навыков, а также социальных установок
8. Показателями эффективности работы наставника являются:
- a. Отсутствие конфликтных ситуаций
  - b. Отсутствие дисциплинарных нарушений
  - c. Рост квалификации сотрудника
  - d. Все перечисленные варианты
9. Какие задачи не решает система наставничества:
- a. Ускорение процесса вхождения нового сотрудника в должность и достижение необходимой эффективности работы в минимальные сроки;
  - b. Уменьшение количества возможных ошибок и финансовых потерь в процессе освоения сотрудником своих функциональных обязанностей;
  - c. Формирование у новых сотрудников мотивации к достижению высоких результатов и качественному выполнению работы;
  - d. Сокращение уровня текучести кадров за счет снижения количества сотрудников, не прошедших испытательный срок;
  - e. Повышение продуктивности работы всех подразделений компании
  - f. Оценка кандидатов во внутренний кадровый резерв
  - g. Нет правильного ответа
10. Какие критерии включает в себя система целеполагания SMART:
- a. Значимость
  - b. Достижимость
  - c. Стратегичность
  - d. Конкретность
  - e. Ограниченность во времени
  - f. Измеримость
  - g. Обязательность

11. Наставник выступает в роли менеджера, а стажер является «клиентом», это метод:
  - a. Бизнес-тренинг
  - b. Коучинг
  - c. Ролевая игра
  - d. Оценка
12. Что из перечисленного относится к способам проверки знаний:
  - a. Ролевая игра
  - b. Наблюдение
  - c. Опрос
  - d. Тестирование
  - e. Самооценка по чек-листу
13. Что из перечисленного не относится к принципам обратной связи:
  - a. Обобщенность
  - b. Своевременность
  - c. Конструктивность
  - d. Конкретность
14. Коучинг — это:
  - a. Способ быстрой передачи знания от одного человека другому
  - b. Способ эффективно выдать обратную связь
  - c. Способ помочь человеку достичь определенной цели
  - d. Способ оценки навыков сотрудника
  - e. Всё перечисленное
  - f. Ничего из перечисленного
15. К какому этапу модели GROW относится вопрос «Какие ресурсы тебе понадобятся?»:
  - a. Цель
  - b. Реальность
  - c. Варианты/Препятствия
  - d. План действий
16. К какому этапу модели GROW относятся вопросы «Что ты уже сделал? Каков результат?»:
  - a. Цель
  - b. Реальность
  - c. Варианты/Препятствия
  - d. План действий

## Проект

Требования к проекту:

1. Проект описывает конкретную рабочую ситуацию, с которой столкнулся обучаемый, и способ её решения.
2. Объем работы не менее ½ страницы формата А4, шрифт Times New Roman, размер шрифта 14, интервал между абзацами 0.
3. Проект соответствует одной из заданных тем: «Индивидуальный план развития нового сотрудника», «Разбор конфликтной ситуации», «Методы улучшения социально-психологического климата».
4. Уникальность проекта по оценке системы антиплагиат не менее 70%.
5. Проект содержит обязательную информацию:
  - a. Для тем «Разбор конфликтной ситуации», «Методы улучшения социально-психологического климата»:
    1. Описание проблемы
    2. Обоснование важности решения проблемы
    3. Используемые способы решения проблемы, с указанием конкретных действий

4. Задействованные в решении проблемы роли/должности
  5. Возникшие сложности и пути их решения
  6. Полученный результат
- в. Для темы «Индивидуальный план развития нового сотрудника»:  
Заполненную таблицу ИПР на 1 месяц на себя или наставляемого. Форма таблицы определяется самостоятельно.