

**РАБОЧАЯ ПРОГРАММА
ОБЩЕОБЩЕПРОФЕССИОНАЛЬНОГО МОДУЛЯ
ОПМ.2. ЭФФЕКТИВНОЕ НАСТАВНИЧЕСТВО**

**ДОПОЛНИТЕЛЬНОЙ ПРОФЕССИОНАЛЬНОЙ ПРОГРАММЫ
ПРОФЕССИОНАЛЬНОЙ ПЕРЕПОДГОТОВКИ
«ДЕЛОПРОИЗВОДСТВО И КАДРЫ»**

СОДЕРЖАНИЕ

1.	Паспорт программы общепрофессионального модуля	3
2.	Результаты освоения общепрофессионального модуля	4
3.	Структура и содержание общепрофессионального модуля	5
4.	Условия реализации общепрофессионального модуля	7
5.	Контроль и оценка результатов освоения общепрофессионального модуля	8

1. ПАСПОРТ ПРОГРАММЫ ОБЩЕПРОФЕССИОНАЛЬНОГО МОДУЛЯ

1.1. Область применения программы

Общепрофессиональный модуль ОПМ.2. «Эффективное наставничество» (далее – общепрофессиональный модуль) является вспомогательным модулем дополнительной профессиональной программы профессиональной переподготовки «Делопроизводство и кадры» (далее – ДПП) в освоении профессиональной деятельности.

1.2. Место профессионального модуля в структуре программы

Общепрофессиональный модуль является частью блока *общепрофессиональных* модулей дополнительной профессиональной программы профессиональной переподготовки «Делопроизводство и кадры», закладывает основы формирования ключевых компетенций в области наставничества у слушателей.

Освоение общепрофессионального модуля расширяет профессиональный кругозор, повышает профессиональную компетентность и способствует освоению профессиональной деятельностью.

1.3. Цель и задачи освоения общепрофессионального модуля

Цель - Формирование профессиональных компетенций, необходимых для построения системы эффективного наставничества.

Задачи освоения профессионального модуля:

- изучить методы эффективного наставничества в деловой среде;
- освоить эффективные техники общения;
- организовать деятельность слушателей по проектированию системы наставничества в организации;
- развивать личностную направленность, интерес к самостоятельному изучению актуальных методик наставничества в деловой среде.

2. РЕЗУЛЬТАТЫ ОСВОЕНИЯ ОБЩЕПРОФЕССИОНАЛЬНОГО МОДУЛЯ

Содержание общепрофессионального модуля ориентировано на формирование у слушателей следующих *компетенций*:

Осуществлять поиск, анализ и оценку информации, необходимой для постановки и решения профессиональных задач, профессионального и личностного развития.

Работать в коллективе и команде, взаимодействовать с руководством, коллегами и социальными партнерами.

Ставить цели, мотивировать деятельность коллег и партнеров, организовывать и контролировать их работу.

Самостоятельно определять задачи профессионального и личностного развития, заниматься самообразованием, осознанно планировать повышение квалификации.

Осуществлять профессиональную деятельность в условиях обновления ее целей, содержания, смены технологий.

Строить профессиональную деятельность с соблюдением регулирующих ее правовых норм.

В результате освоения общепрофессионального модуля слушатель должен

уметь проектировать совместную деятельность с обучающимися, используя разнообразные формы организации с учетом их склонностей и индивидуальных особенностей на основе методики eduScrum, коучинговых инструментов, фасилитационных методов:

- устанавливать контакт с наставляемым;
- конструктивно решать конфликтные ситуации;
- осуществлять рефлексию конкретных шагов работы обучающихся и полученных результатов;

знать современные модели наставничества в контексте воспитания и развития обучающихся:

- эффективные инструменты наставнической деятельности в подготовке обучающихся к конкурсам и чемпионатам;
- роль, место и необходимые инструменты наставника в работе с проектной командой.
- психологические аспекты наставничества;
- основы методики eduScrum;
- основные принципы и практики коучинга;
- современные методы фасилитации командной работы.

Трудоемкость программы:

На освоение программы профессионального модуля отводится:

16 академических часов.

3. СТРУКТУРА И СОДЕРЖАНИЕ ОБЩЕПРОФЕССИОНАЛЬНОГО МОДУЛЯ

Учебный план и содержание программы

Наименование темы обще профессионального модуля	Содержание темы	Кол-во часов всего (заочно)
Тема 1. Особенности и понятие наставничества	Наставничество. Наставник. Целесообразность внедрения и развития наставничества в организации. Кто может стать наставником	2
Тема 2. Построение здоровой организационной системы	Цели, основные задачи адаптации. Виды адаптации. Характеристики системы адаптации в зависимости от стадии развития компании. Категории сотрудников. Этапы адаптации. Инструменты адаптации. Участники процесса адаптации нового сотрудника. Критерии завершения процесса адаптации. Система наставничества. Деятельность наставника. Оценка эффективности работы наставников. Мотивация наставников	4
Тема 3. Эффективное общение и сотрудничество	Эффективное общение. Условия и способы эффективного общения. Техника понимающего общения (понимающее реагирование), правила, приемы понимающего реагирования. Техника директивного общения, установки, правила, приемы директивного реагирования. Техника понимания. Принципы эффективного общения: эмпатия, доброжелательность, аутентичность, конкретность, инициативность, непосредственность, открытость и искренность, умение принимать чувства других людей, самопознание, ответственность	4
Тема 4. Особенности наставничества для различных категорий сотрудников. Роль коучинга в деловой среде	Особенности наставничества в обучении/развитии разных категорий сотрудников: будущие сотрудники, стажеры, новые сотрудники, руководители. Коучинг как управленческая технология: сущность, подходы к рассмотрению, специфика применения к руководящему звену, к персоналу, виды коучинга: индивидуальный, групповой, управленческий, системный коучинг, методы. Коучинговый подход в управлении. Наставничество, коучинг, менторство, общее и отличия. Этапы проведения коучинг-сессий	2
Тема 5. Практические занятия на развитие психологических навыков наставника	Использование методов наставничества: инструктаж, объяснение, развитие. Проведение коучинг-сессий. Формулировка цели (конкретной, измеримой, достижимой, значимой, реальной).	3

Наименование темы обще профессионального модуля	Содержание темы	Кол-во часов всего (заочно)
	Система развивающих вопросов. Организация обратной связи	
Тестирование		1
Итого		16

4. УСЛОВИЯ РЕАЛИЗАЦИИ ОБЩЕПРОФЕССИОНАЛЬНОГО МОДУЛЯ

4.1. Требования к материально-техническому обеспечению

Реализация общепрофессионального модуля требует наличия:

рабочего места преподавателя, оборудованного компьютером, имеющим выход в информационно-коммуникационную сеть Интернет;

рабочего места слушателя, оборудованного компьютером, имеющим выход в информационно-коммуникационную сеть Интернет.

4.2. Организационно-педагогические условия

В частном образовательном учреждении дополнительного профессионального образования «Центр образовательных услуг», реализующем общепрофессиональный модуль создаются необходимые организационно-педагогические условия его реализации.

Требования к кадровому обеспечению образовательного процесса - преподаватели с высшим образованием по укрупненной группе специальностей «Образование и педагогические науки», «Психологические науки».

Программа реализуется с привлечением специалистов образовательных организаций профессионального образования.

4.3. Учебно-методическое и информационное обеспечение программы

Учебно-методическая литература:

1. Веснин, В.Р. Управление человеческими ресурсами. Теория и практика: Учебник / В.Р. Веснин. - М.: Проспект, 2015. - 688 с.

2. Горшкова, Е.К. Коуч-наставничество как инструмент развития бизнеса. – СПб.: Речь, 2016.

3. Кабанов, А.Я. Управление персоналом: теория и практика. Организация профориентации и адаптации персонала: Учебно-практическое пособие / А.Я. Кабанов, Е.В. Каштанова. - М.: Проспект, 2015. - 56 с.

4. Кларин, М.В. Корпоративный тренинг, наставничество, коучинг. – М.: Юрайт, 2017.

5. Кларин, М.В. Современное наставничество: новые черты традиционной практики в организациях XXI века. Экономические науки, 2016. - с. 92-112.

6. Литвинюк, А.А. Мотивация и стимулирование трудовой деятельности. теория и практика: Учебник для бакалавров / А.А. Литвинюк. - Люберцы: Юрайт, 2016. - 398 с.

7. Пивоваров, А.М. Деловые коммуникации: социально-психологические аспекты: Учебное пособие / А.М. Пивоваров. - М.: Риор, 2019. - 128 с.

8. Шунейко, А.А. Основы успешной коммуникации: Учебное пособие / А.А. Шунейко, И.А. Авдеенко. - М.: Флинта, 2016. - 192 с.

Интернет - ресурсы:

Закаблуцкая, Е. Молодой специалист и наставник. [Электронный ресурс] / Режим доступа: <http://www.artmanage.ru/articles/molodoj-specialist-i-nastavnik.html>

Круглова, И.В. Организация наставничества. [Электронный ресурс] / Режим доступа: <http://zam.resobr.ru/archive/year/articles/2038>

Наставничество, менторинг [Электронный ресурс] / Режим доступа: <http://formatta.ru/pages/id/317>

Плиски, О. Наставничество [Электронный ресурс] / Режим доступа: <http://www.rb.ru/blog/pliska/showentry=456434>

Интернет - ресурсы:

Слушатели имеют доступ к следующим электронно-библиотечным системам:

Электронная библиотечная система издательства «Лань»: <http://e.lanbook.com/>;

Электронные полнотекстовые периодические издания Научной библиотеки на портале eLibrary – <http://elibrary.ru/>.

5. КОНТРОЛЬ И ОЦЕНКА РЕЗУЛЬТАТОВ ОСВОЕНИЯ ОБЩЕПРОФЕССИОНАЛЬНОГО МОДУЛЯ

Контроль и оценка результатов освоения общепрофессионального модуля осуществляется в процессе оценивания практических заданий. Изучение общепрофессионального модуля завершается тестированием.

Критерий оценки освоения общепрофессионального модуля	Основные показатели оценки результата	Результат
<p>Осуществлять поиск, анализ и оценку информации, необходимой для постановки и решения профессиональных задач, профессионального и личностного развития</p>	<p>Владение современными технологиями поиска, анализа и оценки информации. Эффективный поиск необходимой информации. Использование различных источников информации, включая электронные. Способность к оценке профессиональной информации. Способность самостоятельно обрабатывать информацию, структурировать её. Готовность и способность к преобразованию информации</p>	<p>Владеет/ не владеет</p>
<p>Работать в коллективе и команде, взаимодействовать с руководством, коллегами и социальными партнерами</p>	<p>Умение вступать в коммуникацию, быть понятым. Знание способов взаимодействия с окружающими. Умение осуществлять взаимодействие на основе сотрудничества. Умение подчинять личные интересы целям группы. Умения улаживать разногласия и конфликты, возникающие в процессе взаимодействия</p>	<p>Владеет/ не владеет</p>
<p>Ставить цели, мотивировать деятельность коллег и партнеров, организовывать и контролировать их работу.</p>	<p>Владение способами организации деятельности. Уметь анализировать и оценивать состояние текущей ситуации, причины, условия и характер ее возникновения и развития. Анализ результатов деятельности и сопоставление их с поставленной целью. Осознание последствий своей деятельности</p>	<p>Владеет/ не владеет</p>
<p>Самостоятельно определять задачи профессионального и личностного развития, заниматься самообразованием, осознанно планировать повышение квалификации</p>	<p>Стремление постоянно повышать уровень своего профессионализма</p>	<p>Владеет/ не владеет</p>
<p>Осуществлять профессиональную деятельность в условиях обновления ее целей, содержания, смены технологий</p>	<p>Готовность изменять свою деятельность в условиях обновления ее целей, содержания, смены технологий; Проявление эмоциональной устойчивости в ситуациях социально – профессиональной напряженности. Использование современных технологий</p>	<p>Владеет/ не владеет</p>

Критерий оценки освоения общепрофессионального модуля	Основные показатели оценки результата	Результат
Строить профессиональную деятельность с соблюдением регулирующих ее правовых норм	Знание правовых норм профессиональной деятельности. Осуществление профессиональной деятельности в соответствии с правовыми нормами	Владеет/ не владеет

Критерии оценки качества знаний при оценивании практических заданий

Оценка «отлично» ставится, если выполнены все требования, предъявляемые к практическому заданию: емко и логично изложены необходимые сведения, сформулированы выводы, тема раскрыта полностью, выдержан объем, соблюдены требования к внешнему оформлению, даны правильные ответы на дополнительные вопросы.

Оценка «хорошо» ставится, если основные требования к выполнению практического задания учтены, но при этом допущены недочеты. В частности, имеются неточности в изложении материала; отсутствует логическая последовательность в суждениях; не выдержан объем; имеются упущения в оформлении; на дополнительные вопросы при разборе задания даны неполные ответы.

Оценка «удовлетворительно» ставится, если имеются существенные отступления от требований к выполнению практического задания. В частности: тема освещена лишь частично; допущены фактические ошибки в содержании или при ответе на дополнительные вопросы; отсутствует вывод.

Оценка «неудовлетворительно» ставится, если тема не раскрыта, практическое задание не выполнено, обнаруживается существенное непонимание проблемы.

Критерии оценки качества знаний при выполнении итогового теста

Оцениваемый показатель	Количество баллов, обеспечивающих получение:			
	Зачет	Оценки за дифференцированный зачет		
		Удовлетворительно	Хорошо	Отлично
Процент набранных баллов из 100% возможных	От 55% и выше	55% и более	70% и более	85% и более
Количество тестовых заданий:				
15	8	От 8 до 11	От 11 до 13	13 и более
20	11	От 11 до 14	От 14 до 17	17 и более
25	13	От 13 до 18	От 18 до 21	21 и более
26	14	От 14 до 18	От 18 до 22	22 и более
30	16	От 16 до 21	От 21 до 26	26 и более
40	22	От 22 до 28	От 28 до 34	34 и более