

Общество с ограниченной ответственностью
«Кондитерская фабрика «ПОБЕДА»
Культурно-образовательный центр

УТВЕРЖДАЮ
Генеральный директор
ООО «Кондитерская фабрика «ПОБЕДА»
О.Э. Муравьева



02.03.2023

УЧЕБНАЯ ПРОГРАММА
(дополнительная общеобразовательная программа:
общеразвивающая программа)
«НАСТАВНИЧЕСТВО: РУКОВОДСТВО К ДЕЙСТВИЮ»

Москва, 2023

1. ЦЕЛЬ И ПЛАНИРУЕМЫЕ РЕЗУЛЬТАТЫ ОБУЧЕНИЯ

Программа «Наставничество: руководство к действию» является дополнительной общеобразовательной (общеразвивающей) программой, разработана согласно требованиям Федерального закона "Об образовании в Российской Федерации" от 29.12.2012 N 273-ФЗ. Программа включает цель и планируемые результаты обучения, категорию слушателей и трудоемкость учебной дисциплины, формы и методы обучения, учебный план и календарный график обучения, содержание, информационное и материально-техническое обеспечение, методические рекомендации для преподавателя. Учебный план программы включает теоретическое и практическое обучение.

Цель обучения: развитие профессиональных компетенций, необходимых для успешного обучения стажеров на предприятии.

Планируемые результаты обучения:

Планируемым результатом обучения по дополнительной образовательной программе являются профессиональные компетенции:

- анализ рабочего процесса и составления стандартных операционных карт согласно требований TWI;
- готовность к проведению обучения на рабочем месте на основе принципов TWI (Training Within Industry);
- оценка, контроль и анализа результатов обучения.

В результате освоения программы обучающийся должен знать:

- цели и задачи обучения на рабочем месте;
- основные принципы проведения рабочего инструктажа: TWI (Training Within Industry);
- преимущества наставничества для предприятия, наставника и стажера;
- требования к наставнику;
- задачи наставника;
- организация наставничества на производстве;
- правила декомпозиции работы на операции и подоперации;
- назначение, структура и содержания стандартных операционных карт;
- правила использования СОП;
- факторы выделения этапов/действий;
- содержание ключевых аспектов;
- правила и принципы обучения;
- основные этапы обучения на основе принципов TWI;
- назначение и правила использования матрицы компетенций для оценки и анализа профессионального уровня развития работника;
- уровни компетенций и критерии их оценки;
- правила планирования обучения на основе матрицы компетенций;
- критерии оценки обучения на рабочем месте;
- правила составления документов для оценки стажеров;
- формы и методы осуществления контроля;
- методы контроля качества обучения (что, когда и как контролировать);
- алгоритм обратной связи.

Уметь:

- проводить декомпозицию работ на операции и подоперации;
- составлять стандартные операционные карты;
- выделять этапы, ключевые аспекты действий;

- объяснять причины выделения ключевых аспектов;
- проводить обучение согласно принципам и этапам TWI;
- давать эффективную (поддерживающую и корректирующую) обратную связь по результатам обучения;
- заполнять матрицу профессиональных компетенций;
- составлять план-график обучения стажера;
- оценивать результаты обучения стажером;
- проводить контроль результатов обучения;
- заполнять необходимые документы по обучению.

Владеть навыками:

- анализа рабочего процесса и составления стандартных операционных карт согласно требований TWI;
- проведения обучения на рабочем месте на основе принципов TWI (Training Within Industry);
- оценки, контроля, анализа и коррекции результатов обучения.

Категория слушателей – к освоению дополнительной общеобразовательной программы допускаются лица без предъявления требований к уровню образования и стажу.

Трудоемкость учебной программы составляет 16 академических часов, в том числе 6 часов – теоретическое обучение, 10 часов – практическое обучение. Продолжительность одного академического часа - 45 минут. Срок обучения – 2 учебных дня. Форма итогового контроля не предусмотрена.

Форма обучения: обучение по программе осуществляется в очной форме.

Методы обучения: мини-лекции, интерактивные методы проведения занятий (групповые дискуссии; ролевые и деловые игры; анализ кейсов; фасилитации; групповые и индивидуальные задания).

Кадровый состав: педагогическая деятельность по реализации дополнительных общеобразовательных программ осуществляется лицами, имеющими среднее профессиональное или высшее образование (в том числе по направлениям, соответствующим направлениям дополнительных общеобразовательных программ, реализуемых организацией, осуществляющей образовательную деятельность) и отвечающими квалификационным требованиям, указанным в квалификационных справочниках, и (или) профессиональным стандартам (Профессиональный стандарт "Педагог дополнительного образования детей и взрослых", утвержденный приказом Министерства труда и социальной защиты Российской Федерации от 22 сентября 2021 г. N 652н).

Лицам, успешно освоившим дополнительную общеобразовательную программу, выдается сертификат установленного образца

2. УЧЕБНЫЙ ПЛАН И ГРАФИК ОБУЧЕНИЯ

2.1. Учебный план

№	Наименование модуля	Количество часов		
		Всего	Теорет. занятия	Практ. занятия
1	Обучение на рабочем месте	2	1	1
2	Стандартные операционные процедуры (СОП)	4	1	3
3	Инструктаж на рабочем месте	6	2	4

4	Планирование обучения на рабочем месте на основе матрицы компетенций	2	1	1
5	Контроль и анализ эффективности обучения	2	1	1
Итого		16	6	10
Форма контроля не предусмотрена				

2.2. Календарный учебный график

№ п/п	Наименование модуля	Всего (ч)	Учебные дни	
			1 день (8 ч.)	1 день (8 ч.)
1	Обучение на рабочем месте	2	2	
2	Стандартные операционные процедуры (СОП)	4	4	
3	Инструктаж на рабочем месте	6	2	4
4	Планирование обучения на рабочем месте на основе матрицы компетенций	2		2
5	Контроль и анализ эффективности обучения	2		2
Итого		16	8	8

3. СОДЕРЖАНИЕ ПРОГРАММЫ

Модуль 1. Обучение на рабочем месте

Цели и задачи обучения на рабочем месте. Рабочий инструктаж как основа наставничества. Основные принципы проведения рабочего инструктажа: TWI (Training Within Industry).

Преимущества наставничества для предприятия, наставника и стажера. Наставничество как способ развития работника. Функции наставничества. Роль наставника в развитии персонала. Личностные качества и навыки эффективного наставника. Требования к наставнику. Задачи наставника. Организация наставничества на производстве.

Практические занятия: анализ преимуществ наставничества для предприятия, наставника, стажеров, самодиагностика личностных качеств и навыков наставника.

Модуль 2. Стандартные операционные процедуры (СОП)

Декомпозиция работы на операции и подоперации. Выделение стандартных операционных процедур – СОП. Назначение СОП. Структура и содержания стандартных операционных карт. Алгоритм разработки СОП. Правила использования СОП. Факторы выделения операций. Этапы, ключевые аспекты и причины их выделения. Содержание ключевых аспектов: безопасность, качество, контроль затрат, производительность.

Практические занятия: Анализ стандартных операционных процедур, отработка навыков составления СОП.

Модуль 3. Инструктаж на рабочем месте

Основные этапы обучения на основе принципов TWI. Правила и принципы обучения. Четырехэтапный метод обучения. Подготовка стажера к обучению. Рекомендации для наставника. Ознакомление с операцией. Правила и алгоритм ознакомления. Выделение ключевых аспектов и причин выполнения действий. Пробное выполнение операции стажером: алгоритм действий. Проверка и окончательная обработка навыков стажером.

Практические задания: отработка практических навыков обучения (проведение рабочего инструктажа) стажера согласно четырехэтапному методу обучения TWI на основе СОП.

Модуль 4. Планирование обучения на рабочем месте на основе матрицы компетенций

Матрица профессиональных компетенций как инструмент визуализации уровня развития практических навыков работников. Назначение и правила использования матрицы компетенций для оценки и анализа профессионального уровня развития работника. Уровни компетенций и критерии их оценки. Планирование обучения на основе матрицы компетенций. График обучения и порядок его составления.

Практические занятия: составление матрицы компетенций и графика обучения.

Модуль 5. Контроль и анализ эффективности обучения

Критерии оценки обучения на рабочем месте. Чек-листы развития навыков, протоколы, критерии оценки знаний и навыков. Формы и методы осуществления контроля. Наблюдательность и внимательность при работе с новичком. Контроль и анализ эффективности обучения. Методы контроля качества обучения (что, когда и как контролировать), «разбор полетов» или обратная связь от наставника. Алгоритм обратной связи.

Практические занятия: знакомство с документами контроля и оценки эффективности обучения (протоколы, чек-листы оценки навыков стажеров и т.д.), отработка навыков обратной связи при обучении.

4. ОЦЕНОЧНЫЕ СРЕДСТВА ДЛЯ ТЕКУЩЕГО И ИТОГОВОГО КОНТРОЛЯ НЕ ПРЕДУСМОТРЕНЫ

5. УЧЕБНО-МЕТОДИЧЕСКОЕ И ИНФОРМАЦИОННОЕ ОБЕСПЕЧЕНИЕ ДИСЦИПЛИНЫ

Основная литература:

Лайкер Дж., Майер Д. Талантливые сотрудники. Воспитание и обучение людей в духе ДАО Toyota. М.: Издательская группа Точка, 2019. 239 с.

Интернет-ресурсы

- Методические рекомендации «Обучение на производстве (по методологии TWI)» (<https://производительность.рф>);
- Обучающий электронный курс «Обучение на производстве (TWI)» (<https://производительность.рф>);
- Обучающий электронный курс «Матрица компетенций» (<https://производительность.рф>);
- Методические рекомендации «Матрица компетенций по бережливому производству» (<https://производительность.рф>).

6. МАТЕРИАЛЬНО-ТЕХНИЧЕСКОЕ ОБЕСПЕЧЕНИЕ ДИСЦИПЛИНЫ

Для обеспечения данной дисциплины необходимы:

- учебная аудитория: рабочее место (стол и стул) преподавателя; рабочие места (столы и стулья) слушателей; компьютер /или ноутбук, мультимедийный видеопроектор с экраном; колонки, флипчарт/доска;
- реквизит для проведения обучения: листы ватмана и бумаги для флипчарта, бейджи участникам, бумага А4, маркеры, модерационные карточки, стикеры, ручки для участников;
- учебно-методические материалы: матрица компетенций, чек-листы развития навыков наставника, памятка для наставника, рабочая тетрадь участника, презентация РР, мануал тренера, сценарий игры, видеоматериалы, протокол проведения тренинга, бланки.

7. МЕТОДИЧЕСКИЕ РЕКОМЕНДАЦИИ ПО ОБУЧЕНИЮ

В процессе проведения лекционных и практических занятий следует руководствоваться следующими рекомендациями:

- создание благоприятных условий для развития личностных компетенций;
- развитие способности адекватного и наиболее полного познания себя и других людей;
- диагностика своих личностных качеств и умений, снятие барьеров, мешающих реальным и продуктивным действиям;
- изучение индивидуальных приемов межличностного взаимодействия для повышения его эффективности;
- приобретение коммуникативных умений и навыков;
- овладение тактиками и стратегиями конструктивного поведения в конфликтах;
- коррекция поведения, формирование и развитие социальных установок, необходимых для успешного взаимодействия с людьми в разных сферах жизнедеятельности
- развитие эмпатии, рефлексии, толерантности и пр.

Оптимальный размер группы до 15 человек.

Принципы проведения обучения:

- принцип и правило максимальной активности.
- общение по принципу «здесь и теперь».
- принцип и правило персонификации высказываний.
- принцип партнерского общения. правило доброжелательности.
- принцип объективности. правило обратной связи.
- правило конфиденциальности и доверительности общения.
- искренность и открытость.

Этапы тренинга:

1. Введение включает представление целей и задач тренинга. Знакомство. Ожидания участников. Принятие правил группы. Оценка уровня развития личностных компетенций. Актуализация проблемы.
2. Информационный блок проводится в форме мини-лекций, видеофрагментов.
3. Приобретение практических навыков (вырабатываются навыки согласно заявленной теме программы). Используются интерактивные методы обучения: групповые дискуссии; ролевые и деловые игры; анализ кейсов; фасилитации; групповые и индивидуальные задания.

4. Завершение работы. Получение обратной связи. Подводятся итоги обучения, оценивается уровень удовлетворенности обучением обучающимися. Оценка эффективности тренинга. По окончании обучения заполняется анкета обратной связи.