

УТВЕРЖДАЮ

ДИРЕКТОР ТОГБПОУ «КОЛЛЕДЖ
ТОРГОВЛИ, ОБЩЕСТВЕННОГО
ПИТАНИЯ И СЕРВИСА»
А.В.ЖУКОВ



РАБОЧАЯ ПРОГРАММА
ПОДГОТОВКА НАСТАВНИКОВ

ПОЯСНИТЕЛЬНАЯ ЗАПИСКА

В прошедшее десятилетие одной из главных задач реформ профессионального образования было усиление связи учёбы с трудовой деятельностью. В профессиональное образование входят базовое профобучение для различных отраслей, а также профессиональные квалификации повышенного уровня и профобучение специалистов. Важной частью всех квалификаций и способов их получения является производственное обучение в ходе выполнения практических трудовых задач. При этом необходимо обеспечить успешное и качественное обучение. Существенную роль в обеспечении качественного обучения играет наставник, который вместе с трудовым коллективом вводит обучающегося в профессию, консультирует, оказывает ему поддержку и даёт оценку. Поэтому у наставника также должна быть возможность совершенствовать свои навыки консультанта и экзаменатора, а также получать поддержку и консультации в своей работе.

Цель программы: формирование системы наставничества в организации, подготовка специалистов для осуществления наставнической деятельности

Задачами обучения:

- формирование у наставников базовых педагогических знаний;
- формирование у наставников педагогических навыков;
- формирование положительного настроения на процесс наставничества и преподавание в целом.

Программа обучения наставников включает следующее:

- знакомство с наставничеством как системой подготовки персонала;
- формирование положительного отношения к наставничеству и осознанного подхода к роли и преимуществам статуса наставника;
- знакомство будущих наставников с методикой обучения, освоение методики обучения стажеров;
- приведение в соответствие имеющихся у будущих наставников

профессиональных знаний и навыков с профессиональными стандартами должности;

- знакомство наставников с программой обучения стажеров и планом вхождения в должность: чему, когда, сколько учить, каких результатов должен достигнуть стажер;

- знакомство с основными приемами преодоления трудностей в процессе обучения: работа с возражениями и сопротивлением.

ТЕМАТИЧЕСКИЙ ПЛАН

№	Наименование разделов и тем	Количество часов
1.	Введение	2
2.	Современные образовательные и воспитательные технологии	10
3.	Психология педагогического общения	10
4.	Формы организации процесса производственного обучения	10
Всего:		32

СОДЕРЖАНИЕ ПОДГОТОВКИ НАСТАВНИКОВ

Введение

Знакомство с наставничеством как системой подготовки персонала. Формирование положительного отношения к наставничеству и осознанного подхода к роли и преимуществам статуса наставника.

Знакомство наставников с программой обучения студентов и планом работы: чему, когда, сколько учить, каких результатов должен достигнуть студент.

Современные образовательные и воспитательные технологии

Инновационные технологии образования как средство подготовки специалистов к производственной деятельности в постоянно меняющемся мире. Ориентация образовательного процесса на потенциальные возможности человека и их реализацию.

Личностно-ориентированное обучение; проблемное обучение; блочно-модульное обучение; метод проектов; дистанционные технологии обучения.

Воспитательные технологии: педагогика сотрудничества.

Психология педагогического общения

Общая характеристика общения. Специфика педагогического общения. Социально-психологические аспекты педагогического общения. Личностно-профессиональные качества и умения учителя, важные для общения.

Формы организации процесса производственного обучения

Урочная форма организации производственного обучения. Классификация уроков производственного обучения. Структура урока производственного обучения.

Формы организации учебно-производственной деятельности обучающегося на занятии, практике
Форма обучения - это количественный или структурный вариант согласованных действий между мастером производственного обучения и обучающимся. Выбор форм обучения зависит от типа занятия, от запланированных видов деятельности, от спецификации проводимых инструктажей.

Формы организации учебной работы с учащимися	Особенности, признаки	В каком случае выбираем ту или иную форму?
Фронтальная (групповая)	<p>Мастер работает сразу со всей группой. Учебная цель для всех обучающихся общая. Обучающиеся должны слушать, запоминать, смотреть. При этом мастер ориентируется на «среднего обучающегося».</p>	<p>1. В ходе вводного инструктажа, когда объясняется впервые незнакомый материал. 2. В ходе текущего инструктажа, когда многие сделали одну и ту же ошибку, мастер останавливает работу и проводит инструктаж для всех. 3. В ходе заключительного инструктажа, когда оцениваем работу группы в целом и отдельных обучающихся и т.д.</p>
Индивидуальная	<p>Все работают самостоятельно, в индивидуальном темпе, каждый на своем рабочем месте, возможны разноуровневые задания. Мастер работает с обучающимися по очереди, проводит индивидуальный инструктаж. И только когда у них одинаковые ошибки (типичные), останавливает работу и проводит фронтальный (для всех) инструктаж.</p>	<p>1. В ходе вводного инструктажа, когда проводится письменный опрос по карточкам-заданиям, индивидуальная устная беседа с целью контроля знаний, остальные обучающиеся в это время выполняют какое-либо задание или слушают. 2. В ходе практической работы, когда все выполняют одинаковые или разные задания, но работа каждого не зависит от другого и т.д. 3. В ходе заключительного инструктажа такая форма практикуется при самоанализе.</p>

<p>Парная <i>(ведущий-ведомый)</i> Ролевая <i>(мастер-обучающийся)</i></p>	<p>Когда мастер организует работы парами: сильный обучающийся - слабый обучающийся, два равных по успеваемости. Когда мастер проводит индивидуальный инструктаж (пара мастер-ученик). организует взаимоконтроль.</p>	<p>1. В ходе вводного инструктажа, когда предстоящая практическая работа требует серьезного осмысления. Пары обучающихся обсуждают предстоящее задание. 2. В ходе текущего инструктажа возможна организация взаимоконтроля и взаимопомощи. 3. В ходе заключительного инструктажа возможна организация оценки работ друг - друга - в паре и т.д.</p>
<p>Коллективная <i>(работа в малых группах: бригадах, звеньях, командах и т.п.)</i></p>	<p>Цель общая только для членов команды (бригады, звена). Задачи в бригаде могут быть разные, также возможно разделение труда и кооперация. В таких коллективах возникают отношения взаимной ответственности и зависимости. Поэтому и контроль частично осуществляется членами коллектива (за мастером остается ведущая роль).</p>	<p>1. В ходе вводного инструктажа могут быть организованы бригады, звенья, игровые команды для обсуждения проблем, поиска решения. 2. В ходе текущего инструктажа могут быть организованы постоянные или временные бригады, звенья для выполнения работ, требующих кооперации или разделения труда. 3. В ходе заключительного инструктажа может быть организована деловая игра, когда команда оценивает уровень знаний и умений по итогам рабочего дня, дискуссия по выявлению причин и т.д.</p>

Список литературы

1. Андреева Г.М. Социальная психология: Учебник. - М., 1996.
2. Колесникова И.А. Учебный процесс и его особенности. И.А. Колесникова. - М.: 2002.
3. Мухин С.А., Соловьев, А.А., Современные инновационные технологии обучения. С.А. Мухин, А.А. Соловьев. ГЭОТАР - М.: Медиа, 2008.
4. Синагина Н.Ю., Чирковская Е.Г. Личностно-ориентированный учебно-воспитательный процесс и развитие одаренности (метод. пособие). - М., 2001.

Интернет-ресурсы:

1. Лаборатория психосемантики и общения факультета психологии МГУ
2. Группа "Психология общения, развития и реабилитации личности" ПИ РАО
3. А. Иванова, Н.Н. Немцова, статья "Общение в педагогическом процессе"