

**УТВЕРЖДЕНО**

ПРИКАЗ №01/У-24 от 10.01.2024г.

Директор ООО «Лин Вектор»

М.Ф. Хусаинов



**ОБРАЗОВАТЕЛЬНАЯ ПРОГРАММА ДОПОЛНИТЕЛЬНОГО ОБРАЗОВАНИЯ**

Дополнительная профессиональная образовательная программа

Программа повышения квалификации

**«Обучение на рабочем месте. Наставничество»**

**Форма обучения:** очная

**Срок обучения:** 16 часов

Набережные Челны, 2024

## Содержание

<b>1. Пояснительная записка.</b>	<b>стр. 3</b>
1.1. Нормативно-правовое основание разработки программы.	стр. 3
1.2. Область применения программы.	стр. 3
1.3. Цель и планируемые результаты обучения.	стр. 4
<b>2. Общая характеристика программы</b>	<b>стр. 4</b>
2.1. Нормативный срок освоения программы	стр. 4
2.2. Материально-техническое обеспечение	стр. 4
2.3. Оценка качества освоения программы	стр. 5
2.4. Сведения о педагогических кадрах	стр. 6
<b>3. Учебный план программы</b>	<b>стр. 6</b>
<b>4. Рабочая программа</b>	<b>стр. 7</b>
<b>5. Информационное и учебно-методическое обеспечение</b>	<b>стр. 8</b>
<b>6. Оценочные материалы</b>	<b>стр. 10</b>
<b>7. Согласование программы</b>	<b>стр. 11</b>



## **1. Пояснительная записка.**

### **1.1. Нормативно-правовые основания разработки программы.**

Дополнительная профессиональная образовательная программа (далее ДПОП) повышения квалификации Общества с ограниченной ответственностью «Лин Вектор» «Обучение на рабочем месте. Наставничество» разработана на основании:

- Федерального закона от 29.12.2012 г., №273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации»,
- Приказа Министерства образования и науки РФ от 01.07.2013 г. N 499 "Об утверждении Порядка организации и осуществления образовательной деятельности по дополнительным профессиональным программам",
- Письма Министерства образования и науки РФ от 30.03.2015 г., №АК-821/06 «О направлении методических рекомендаций по итоговой аттестации слушателей»,
- Письма Министерства образования и науки РФ от 09.10.2013 г. N 06-735 "О дополнительном профессиональном образовании".

### **1.2. Область применения программы.**

Программа предназначена для лиц, имеющих высшее и среднее профессиональное образование, и направлена на удовлетворение образовательных и профессиональных потребностей, профессиональное развитие человека, обеспечение соответствия его квалификации меняющимся условиям профессиональной деятельности, социальной среды и рынка труда.

Программа повышения квалификации направлена на совершенствование и (или) получение новой компетенции, необходимой для профессиональной деятельности, и (или) повышение профессионального уровня в рамках имеющейся квалификации.

Программа направлена на повышение профессиональных компетенций руководителей всех уровней управления и специалистов, занимающихся внедрением инструментов Бережливого производства и повышения операционной эффективности компании. Слушатели должны уверенно пользоваться ПК и программами Microsoft Office, иметь навыки работы с разного рода информацией, уметь анализировать ее, делать выводы.

### **1.3. Цель, планируемые результаты обучения.**

*Цель образовательной программы:*

- Освоить методы ускоренного обучения на рабочем месте.
- Освоить навыки эффективного взаимодействия с наставляемыми по передаче опыта на этапах адаптации, развития навыков и постоянного совершенствования.

*В результате освоения образовательной программы обучающийся должен знать:*

- Методы ускоренного обучения на рабочем месте
- Методы эффективного взаимодействия с наставляемыми

*В результате освоения образовательной программы обучающийся должен уметь:*

- Проводить обучение по методике TWI
- Разрабатывать практические уроки
- Разрабатывать стандартные операционные процедуры и схемы рабочих процессов
- Составлять и заполнять квалификационную матрицу
- Приоритизировать операции

*Образовательная программа включает в себя:* учебный план, рабочую программу, формы контроля и другие материалы, обеспечивающие реализацию соответствующей образовательной технологии.

## **2. Общая характеристика образовательной программы.**

### **2.1. Нормативный срок освоения программы.**

Программа повышения квалификации «Обучение на рабочем месте. Наставничество» осуществляется по очной форме обучения с полным отрывом от работы, период обучения составляет 16 академических часов на протяжении 2-х дней.

Теоретическая часть совмещается с практическими заданиями на протяжении всего периода обучения. Практическая часть представляет собой выполнение групповых практических заданий и открытых дискуссий. В конце обучения проводится контроль полученных знаний в виде тестирования. По итогам успешного освоения образовательной программы выдается удостоверение о повышении квалификации установленного образца.

### **2.2. Материально-техническое обеспечение.**

Помещение оснащено необходимым оборудованием и предметами мебели, а именно:

- комплект ученической мебели на 25 посадочных мест;

- комплект учительской мебели на одно посадочное место;
- доска-флипчарт магнитно-маркерная 70×100 см, передвижная, на роликах;
- Проектор
- Ноутбук для преподавателя
- Жесткий диск
- Видеокамера
- Фотокамера
- Многофункциональное устройство (черно-белый, цветной)
- Ламинатор
- Брошюратор
- Указка-презентер
- Аудиоколонка
- Электронно-библиотечная система «База знаний»
- Учебные издания.

Каждый обучающийся, в течение всего периода обучения обеспечен индивидуальным раздаточным материалом, доступом к библиотечному фонду, укомплектованному печатными и электронными учебными изданиями.

### **2.3. Оценка качества освоения образовательной программы.**

Оценка качества освоения образовательной программы повышения дополнительного профессионального образования прописана в Положении «Об итоговой аттестации обучающихся в ООО «Лин Вектор».

Тестирование по итогам обучения проводится на основе набора тестовых вопросов с вариантами ответов. На подготовку ответов отводится от 30 до 60 минут. Оценка знаний производится по шкале оценивания:

«Зачтено»	Выставляется участнику обучения, ответившему правильно более чем на 50% вопросов.
«Не зачтено»	Выставляется участнику обучения, ответившему правильно менее чем на 50% вопросов.

В случае неудовлетворительной оценки участник обучения имеет право пересдать тестирование в установленном порядке.

К итоговой оценке допускаются участники обучения, успешно завершившие основной курс обучения, при условии посещения очного обучения не менее чем 70% от общего объема курса.

## 2.4. Сведения о педагогических кадрах

На обучение по программе «Обучение на рабочем месте. Наставничество» привлекаются специалисты, имеющие высшее профессиональное образование и стаж работы в образовательном учреждении не менее 3 лет. Преподаватель создает условия для формирования у обучающихся основных составляющих компетентности, обеспечивающей успешность будущей деятельности выпускников. Проводит все виды учебных занятий, учебной работы. Контролирует и проверяет выполнение обучающимися практических заданий, соблюдение ими правил по охране труда и пожарной безопасности при проведении учебных занятий. Преподаватели квалифицированные, практикующие специалисты, привлеченные на условиях почасовой оплаты труда.

## 3. Учебный план программы

№	Тема	Количество часов		
		Всего	В том числе	
			теория	практика
1.	Связь стандартизированной работы и процесса обучения на рабочем месте	8	2	6
2.	Методика проведения инструктажа.	7	2	5
3.	Подведение итогов.	1	-	1
<b>Итого:</b>		<b>16</b>	<b>4</b>	<b>12</b>

## **4. Рабочая программа**

### **1. Связь стандартизированной работы и процесса обучения на рабочем месте**

*Теория.* «Введение»: Знакомство с историей появления методики TWI. Определение важности проведения качественного инструктажа на рабочем месте.

*Результат.* Сформировано представление о TWI.

*Теория.* «Стандартизация – основа эффективного обучения на рабочих местах»: Классификация работ, с учетом особенностей выполняемых задач. Требования к развитию сотрудников для разного вида работ. Инструменты стандартизированной работы. Связь стандартизированной работы и производственного инструктажа. Квалификационная матрица. Стандартизированная работа. Виды операций и соответствующая документация. Выделение ключевых аспектов в операциях. Управление стандартами.

*Практика.* Анализ операций в рамках выбранных профессий. Формирование квалификационной матрицы. Приоритезация операций. Разработка стандартных операционных карт и схем рабочих процессов.

### **2. Методика проведения инструктажа.**

*Теория.* «Особенности обучения взрослых»: как учатся взрослые? Как учить взрослых? Формула успешной деятельности. Этапы развития компетентности. Причины недостаточного уровня компетенций сотрудников. Возможные решения. Эффективные методы передачи информации для разных типов модальностей. Примеры неэффективных способов донесения информации. Способы общения с «трудными» людьми. Стили обучения. Характеристика стилей обучения.

*Результат.* Навык подготовки производственного инструктажа. Навык проведения инструктажа по методике TWI.

*Теория:* «Четыре этапа планирования инструктажа»: планирование обучения. Матрица производственного инструктажа. Практика заполнения матрицы производственного инструктажа. Правила подготовки рабочего места и инструмента к проведению инструктажа.

*Результат.* Навык подготовки производственного инструктажа; навык проведения инструктажа по методике TWI.

*Теория.* «Четыре этапа проведения производственного инструктажа по методике TWI»: правила подготовки ученика к инструктажу. Знакомство с операцией. Пояснение правильности выделения «важных шагов» и «ключевых аспектов».



Практика определения «ключевых аспектов». «СОП» - как составляющая производственного инструктажа. Правила проведения инструктажа по длительным операциям. Особенности перехода к пробному выполнению работы.

Критерии допуска ученика к самостоятельной работе. Открытые вопросы, как инструмент обучения. Примеры неэффективных вопросов.

*Результат.* Навык подготовки производственного инструктажа; навык проведения инструктажа по методике TWI.

*Практика.* «Практика и примеры проведения инструктажей»: демонстрация правильного инструктажа. Примеры типовых ошибок в инструктаже и распространенных способов его проведения.

*Результат.* Навык подготовки производственного инструктажа; навык проведения инструктажа по методике TWI.

*Практика.* «Проведение обучения по методике TWI»: Практика проведения инструктажа каждым участником по методике TWI. Разбор результатов практического применения методики TWI.

*Результат.* Навык подготовки производственного инструктажа; навык проведения инструктажа по методике TWI

### **1. Подведение итогов.**

*Практика.* Выполнение теста. Обратная связь. Вручение документов.

## **5. Информационное и учебно-методическое обеспечение**

*Основные источники:*

1. Лайкер Дж.: «Талантливые сотрудники: Воспитание и обучение людей в духе дао Toyota / Джеффри Лайкер, Дэвид Майер; Пер. с англ. – М.: Альпина Бизнес Букс, 2008 г. – 294 с.
2. Вейдер Майкл.: «Инструменты бережливого производства II. Карманное руководство по практике применения Lean» Альпина Паблишер, 2017 – 151 с.
3. 5S для рабочих: как улучшить своё рабочее место.» 7-е изд. / Пер. с англ. И. Попеско. – М.: Институт комплексных стратегических исследований, 2015. – 176 с.
4. Дирксен, Дж.: Искусство обучать: как сделать любое обучение нескучным и эффективным / Джули Дирксен; пер. с англ. Ольги Долговой. – М.: Манн, Иванов и Фербер, 2013. – 276 с.
5. Кларин, М. В. Корпоративный тренинг, наставничество, коучинг : учебное пособие для вузов / М. В. Кларин. — Москва : Издательство Юрайт, 2024. — 288 с. — (Высшее образование).

6. Константин Мальцев: «Ценный кадр: как построить эффективную систему обучения в компании». – М.: Альпина Пабlishер, 2020. – 112 с.

7. Теслинов А.Г., Протасова И.А.: Образование по-взрослому. Дух андрагогики развития. – М.: Флинта, 2024. – 112 с.

8. Поллок Рой В.Х., Уик Кэлхун В., Джефферсон Эндрю Мак.: Шесть дисциплин прорывного обучения. Как превратить обучение и развитие в бизнес-результаты. – М.: Бомбора, сер.: Бизнес. Лучший мировой опыт, 2019. – 352 с.

9. Питер Сенге: Пятая дисциплина: искусство и практика обучающейся организации. - Манн, Иванов и Фербер, 2018г. – 496 с.

10. Адам Грант Подумайте еще раз. Сила знания о незнании [Текст] / Адам Грант — : Манн, Иванов и Фербер, 2021 — 272 с.

*Рекомендуемые источники:*

1. Айрапетова, А. Г. Организация и планирование производства: учеб. пособие / А. Г. Айрапетова. – СПб.: Изд-во СПбГУЭФ, 2012. – 235 с.

2. Ожерельева, Т. М. Основы технологии производственных процессов (краткий курс лекций) [Текст]: учеб. пособие / Т. М. Ожерельева. – Бузулук: Изд-во БГИ (филиал) ГОУ ОГУ, 2011. – 118 с.

3. Постолова, М. А. Организация производства на предприятиях отрасли (курс лекций) [Текст]: учеб. пособие / М. А. Постолова, Н. Л. Грязнова. – Кемерово: Изд-во КТИПП, 2009. – 160 с

4. Зайцев, Д. Р. Пути и резервы повышения эффективности производства [Текст]: научная статья / Д. Р. Зайцев // Территория науки. – Ярославль: Изд-во Полиграфия, 2014. – №3. – 50 с.

5. Джули Дирксен Искусство обучать. Как сделать любое обучение нескудным и эффективным [Текст] / Джули Дирксен — 4-е изд.. — : Манн, Иванов и Фербер, 2017 — 312 с.

6. Дэйв Берджес: «Обучение как приключение: Как сделать уроки интересными и увлекательными / Дэйв Берджес»: Альпина Пабlishер; Москва; 2015. – 238 с.

7. Г. И. Кругликов: Настольная книга мастера профессионального обучения

## 6. Оценочные материалы

### 1. Что такое Обучение на рабочем месте?

- А) Метод обучения, направленный на доведение выполняемых работником операций до автоматизма
- Б) Система наставничества
- В) Метод использования СОП на рабочих местах
- Г) Принцип обучения взрослых
- Д) Система предупреждения об опасных факторах при выполнении операций

### 2. К чему может привести работа без стандарта?

- А) Высокая вероятность несчастных случаев.
- Б) Переделки.
- В) Проблемы с качеством.
- Г) Слабая эргономика.
- Д) Разный подход и время к выполнению одной и той же операции.
- Е) Повторение старых проблем.
- Ж) Лишние усилия.
- З) Все ответы правильны.

### 3. Укажите правильную последовательность возрастания эффективности стандартов при выполнении работ.

- А) Устный стандарт, текстовый стандарт, визуальный стандарт, очевидный стандарт, устройство для защиты;
- Б) Устройство для защиты, очевидный стандарт, устный стандарт, текстовый стандарт, визуальный стандарт;
- В) Текстовый стандарт, устройство для защиты, очевидный стандарт, устный стандарт, визуальный стандарт;
- Г) Визуальный стандарт, текстовый стандарт, устройство для защиты, очевидный стандарт, устный стандарт.

### 4. Какими качествами должен обладать инструктор TWI?

- А) Высокий уровень развития профессиональных компетенций
- Б) Большой стаж работы в организации
- В) Стабильно высокие показатели в работе
- Г) Руководящая должность
- Д) Системное представление о работе участка
- Е) Формально закрепление в качестве наставника
- Ж) Коммуникационные навыки, способность обучать других

### 5. Что является первым этапом проведения инструктажа по методологии TWI?

- А) Ознакомление с операцией
- Б) Проверка и отработка навыков у обучаемого
- В) Подготовка обучаемого
- Г) Пробное выполнение работ

### 6. Что из перечисленного не относится к ошибкам при составлении СОП?

- А) СОП составляется без наблюдения, хронометража (в кабинете, кроме офисных процессов)
- Б) Используются не понятные термины сокращения

- В) В каждом шаге своя нумерация позиций на рисунке происходит путаница цифр
- Г) СОП не описывает лучшие, простые методы выполнения операции, не актуализируется при изменении условий и внедрении улучшений
- Д) СОП внедряется без испытания на месте проведения работ
- Е) *Обучение людей выполнению работ по новому стандарту*

### **7. Какая последовательность разработки СОП является верной?**

А) Документируйте текущее состояние с использованием таблиц (сбор данных); соберите команду и обучите людей; выберите целевую область стандартизации; отслеживайте последовательности работ, перемещений оператора, продукта и материалов; в команде проанализируйте текущее состояние; составьте новую СОП; введите Стандартную рабочую последовательность; корректируйте актуализируйте стандарт.

*Б) Соберите команду и обучите людей; выберите целевую область стандартизации; документируйте текущее состояние с использованием таблиц (сбор данных); отслеживайте последовательности работ, перемещений оператора, продукта и материалов; в команде проанализируйте текущее состояние; составьте новую СОП; введите Стандартную рабочую последовательность; корректируйте актуализируйте стандарт.*

В) Документируйте текущее состояние с использованием таблиц (сбор данных); отслеживайте последовательности работ, перемещений оператора, продукта и материалов; соберите команду и обучите людей; выберите целевую область стандартизации; в команде проанализируйте текущее состояние; составьте новую СОП; введите Стандартную рабочую последовательность; корректируйте актуализируйте стандарт.

### **8. Каковы четыре этапа производственного обучения в соответствии с методикой TWI?**

- А) Введение, практика, оценка, освоение
- Б) *Демонстрация, применение, наблюдение, коррекция*
- В) Подготовка, ориентация, объяснение, последующие действия
- Г) Обучение, работа, выполнение, обзор

### **9. Почему при обучении на производстве необходимо учитывать переход к пробному выполнению работы?**

- А) Это гарантирует, что работники не будут должным образом подготовлены к выполнению задания
- Б) *Позволяет немедленно оценить работу*
- В) Ускоряет процесс обучения
- Г) Устраняет необходимость в дополнительном обучении

### **10. Каковы характеристики неэффективных вопросов в учебной среде?**

- А) Вопросы, стимулирующие критическое мышление
- Б) Вопросы, стимулирующие открытую дискуссию
- В) *Вопросы, на которые есть один правильный ответ*
- Г) Вопросы, побуждающие к исследованию и любопытству

**Согласование к программе:**

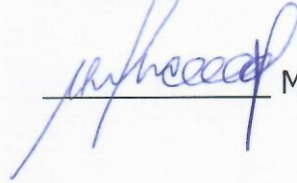
**Программу разработал:**

Директор по развитию

  
\_\_\_\_\_ Н.В. Чупина

**Согласовано:**

Директор

  
\_\_\_\_\_ М.Ф. Хусаинов