

Автономная некоммерческая организация
дополнительного профессионального образования
«Корпоративный университет РЖД»

УТВЕРЖДАЮ
Директор АНО ДПО
«Корпоративный университет РЖД»



Р.В.Баскин
2021г.

**Программа повышения квалификации
«Технологии развития работников: наставничество и коучинг»**

1. Цель реализации программы

Освоение слушателями теоретических знаний в сфере обучения и развития работников в организации, ознакомление с методами и инструментами наставничества и коучинга как средствами повышения эффективности деятельности.

В соответствии с решением, закрепленным протоколом заседания правления ОАО «РЖД» № 25 от 13.05.2019 г., утверждено Положение о модели корпоративных компетенций ОАО «РЖД». В рамках программы повышения квалификации «Технологии развития работников: наставничество и коучинг» развивается корпоративная компетенция:

- развитие потенциала сотрудников.

В соответствии с Федеральным государственным образовательным стандартом высшего образования 38.03.02 Менеджмент (уровень бакалавриата) у слушателей качественно изменяются следующие профессиональные компетенции:

- владение навыками использования основных теорий мотивации, лидерства и власти для решения стратегических и оперативных управленческих задач, а также для организации групповой работы на основе знания процессов групповой динамики и принципов формирования команды, умение проводить аудит человеческих ресурсов и осуществлять диагностику организационной культуры (ПК-1).

2. Планируемые результаты обучения

По результатам прохождения программы повышения квалификации «Технологии развития работников: наставничество и коучинг» слушатели приобретут:

- знание теоретических основ наставничества и концептуальных подходов к коучингу;
- понимание значимости использования обратной связи для развития работников;
- понимание значимости наставничества и коучинга в развитии работников.

3. Содержание программы

Учебный план

Категории слушателей: руководители стратегического, тактического и операционного уровня по Модели корпоративных компетенций ОАО «РЖД».

Нормативный срок освоения программы: 16 академических часов.

Продолжительность обучения по программе: в соответствии с согласованным календарным учебным графиком.

Форма обучения: заочная, с применением электронного обучения.

№ п/п	Наименование учебных разделов	Всего, ак.час.	В том числе				Проме- жуточ- ная аттеста- ция
			электрон. обучение	лекции, тренинги, семинары, индивид. консульта ции		стажиров- ки, практи- ческая, самостоя- тельная работа	
				дист.	ауд.		
1	Технологии развития работников	3	3				тестиро- вание
2	Система наставничества и ключевые компетенции наставничества	3	3				тестиро- вание
3	Ключевые компетенции руководителя-коуча	3	3				тестиро- вание
4	Формулирование запроса на коучинг	3,5	3,5				тестиро- вание
5	Формат диалога с целью развития	3	3				тестиро- вание
Итоговая аттестация		0,5	Тестирование				
Итого часов по программе		16	15,5				

Виды учебных занятий и учебных работ: самостоятельное освоение учебного материала с использованием электронного обучения.

Рабочая программа

№ п/п	Наименование учебных разделов и подразделов	Всего, ак.час.	В том числе				Проме- жуточ- ная аттеста- ция
			электрон. обучение	лекции, тренинги, семинары, индивид. консульта- ции		стажиров- ки, практи- ческая, самостоя- тельная работа	
				дист.	ауд.		
1	Технологии развития работников	3	3				тестиро- вание
1.1	Коучинг, наставничество и тренинг – общность и различия	1,5	1,5				
1.2	Когда в работе с подчиненными нужен коучинг, а когда – наставничество	1,5	1,5				
2	Система наставничества и ключевые компетенции наставничества	3	3				тестиро- вание
2.1	Плановое и ситуативное наставничество	1	1				
2.2	Компетенции наставника	0,5	0,5				
2.3	Практика наставничества	0,5	0,5				
2.4	Формулирование развивающих заданий	0,5	0,5				
2.5	Наставничество в области передачи	0,5	0,5				

	корпоративных ценностей						
3	Ключевые компетенции руководителя-коуча	3	3				тестирование
3.1	Развивающие и подавляющие отношения	0,5	0,5				
3.2	Коучинг-диалог	0,5	0,5				
3.3	Этика коучинга и ошибки в работе коуча-руководителя	0,5	0,5				
3.4	Препятствия в работе руководителя-коуча	0,5	0,5				
3.5	Два критерия результативности коучинга	1	1				
4	Формулирование запроса на коучинг	3,5	3,5				тестирование
4.1	Основные этапы коуч-сессии	1,5	1,5				
4.2	Коучинг по инициативе руководителя	1	1				
4.3	Коучинг по инициативе подчинённого	1	1				
5	Формат диалога с целью развития	3,0	3,0				тестирование
5.1	Модель Джона Уитмора «GROW»	1,5	1,5				
5.2	Развивающая обратная связь	1,5	1,5				
Итоговая аттестация		0,5	тестирование				
Итого часов по программе		16	15,5				

4. Календарный учебный график

Календарный учебный график согласовывается с заказчиком дополнительно.

5. Формы аттестации, оценочные материалы и иные компоненты

По окончании каждого учебного раздела программы повышения квалификации «Технологии развития работников: наставничество и коучинг» предусмотрена промежуточная аттестация в форме тестирования.

По окончании программы повышения квалификации предусмотрена итоговая аттестация в форме тестирования, затрагивающего темы всех учебных разделов. Примеры вопросов и ответов для проведения итоговой аттестации представлены в Приложении 1.

6. Организационно-педагогические условия

6.1. Материально-технические условия реализации программы

Для прохождения обучения с применением электронного обучения применяется система дистанционного обучения АНО ДПО «Корпоративный университет РЖД».

Для успешного обучения с использованием электронного обучения в Корпоративном университете ОАО «РЖД» обучающимся необходимо соблюдать определенные требования к программному обеспечению персонального компьютера:

- подключение к сети Интернет со скоростью минимально 512 Кбит/с, доступ к сети по протоколам HTTP.

6.2. Учебно-методическое обеспечение программы

Для реализации обучения используются:

- инструкция по работе с электронным курсом в разделе «Инструкции» на портале Корпоративного университета РЖД;
- пособие для слушателей «Правила изучения курса», прилагаемое в карте электронного курса.

Список рекомендуемой литературы:

1. Аткинсон М., Чойс Р.Т. Достижение целей. Пошаговая система. – М.: Альпина Паблишер, 2019.

2. Атkinson М. Жизнь в потоке. Коучинг. – М.: Альпина Паблишер, 2019.

3. Дауни М. Эффективный коучинг. Технологии развития организации через обучение и развитие сотрудников в процессе работы. – М.: Добрая книга, 2019.

4. Уитмор Д. Внутренняя сила лидера. Коучинг как метод управления персоналом. – М.: Альпина Паблишер, 2015.

5. Уитмор Д. Коучинг высокой эффективности. Новый стиль менеджмента. Развитие людей. Высокая эффективность. – М.: Международная академия корпоративного управления и бизнеса, 2005.

6. Шекшня С. Как управлять свободными людьми. Коучинг. – М.: Альпина Паблишер, 2019.

7. Составители программы

Рабочая группа АНО ДПО «Корпоративный университет РЖД»:

- Ерофеева Е.А., начальник Центра информационных технологий;
- Иванова Н.В., главный методист Центра информационных технологий;
- Киреева Е.И., ведущий методист по дистанционному обучению Центра информационных технологий.

Начальник Центра
информационных технологий

Е.А.Ерофеева

Программа повышения квалификации «Технологии развития работников: наставничество и коучинг» рассмотрена на заседании учебно-методической комиссии Корпоративного университета РЖД и рекомендована к использованию в образовательном процессе. Протокол заседания учебно-методической комиссии № 37 от 30 июля 2021 года.

Заместитель директора
по научно-методической работе

А.В.Шобанов