

Автономная некоммерческая организация
дополнительного профессионального образования
«Корпоративный университет РЖД»

Зад
СОГЛАСОВАНО

Начальник Департамента управления
персоналом ОАО «Российские
железные дороги»



С.Ю.Саратов
« » 2020 г.

УТВЕРЖДАЮ

Директор
АНО ДПО «Корпоративный
университет РЖД»



Р.В.Баскин
« » 2020 г.

**Программа повышения квалификации
«Технологии модерации и фасилитации в групповой работе»
(дистанционный формат)**

1. Цель реализации программы

Целью программы повышения квалификации «Технологии модерации и фасилитации в групповой работе» является знакомство с инструментами в области модерации и фасилитации групповой работы при продвижении культуры безопасности в работе с молодежью, а также развитие компетентность в области культуры безопасности и сформировать понимания персональной ответственности каждого работника за обеспечение безопасности деятельности в компании.

В соответствии с Федеральным государственным образовательным стандартом высшего образования по направлению подготовки 38.03.02 «Менеджмент» в рамках программы повышения квалификации «Технологии модерации и фасилитации в групповой работе» (дистанционный формат) у слушателей развиваются следующие профессиональные и общепрофессиональные компетенции:

- способность осуществлять деловое общение и публичные выступления, вести переговоры, совещания, осуществлять деловую переписку и поддерживать электронные коммуникации (ОПК-4);
- 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).

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 развиваются следующие корпоративные компетенции:

- ответственность за результат;
- системное мышление/аналитическое мышление;
- самоорганизация / управление исполнением;
- командность / обеспечение командной работы.

2. Планируемые результаты обучения

По результатам прохождения программы слушатели приобретут:

- знание базовых понятий культуры безопасности;

- знания об особенностях групповой работы;
- знания о базовых принципах и правилах модерации и фасилитации;
- умения применять техники модерации и фасилитации при организации групповой работы;
- понимания «формирования культуры безопасности», начиная от базовых терминов и заканчивая методиками, используемыми в холдинге «РЖД»;
- понимание подходов, лежащих в основе формирования позитивной культуры безопасности в организациях холдинга «РЖД»;
- понимание способов формирования программы воспитания культуры безопасности в организациях холдинга «РЖД»;
- понимание особенностей модерации и фасилитации в онлайн формате;
- понимание необходимости делиться накопленным опытом и знаниями, помогать менее опытным работникам в освоении новых знаний и навыков, быть примером безопасного поведения для коллег.

3. Содержание программы

Учебный план

Категория слушателей: работники холдинга «РЖД» в возрасте до 35 лет на момент зачисления.

Нормативный срок освоения программы: 40 академических часов.

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

Форма обучения: очно-заочная (с отрывом от работы), с использованием дистанционных образовательных технологий и электронного обучения.

№ п/п	Наименование учебных модулей	Всего, ак.час	В том числе				Проме- жуточ- ная аттестация
			электрон. обучение	лекции, тренинги, семинары, консульта- ции		стажиров- ки, практи- ческая, самостоя- тельная работа	
				дист.	ауд.		
1	Формирование культуры безопасности в компании	20	16			4	
2	Модерация и фасилитация	19		19			
Итоговая аттестация		1	Тестирование				
Итого часов по программе		40	16	19		4	

Виды учебных занятий и учебных работ: тренинг-семинар, предусматривающий использование дистанционных образовательных технологий, отработку практических упражнений, работу в малых группах, анализ практических ситуаций, игровые упражнения; самостоятельное освоение учебного материала, в том числе с использованием электронного обучения.

Рабочая программа

Приложение 1. Рабочая программа учебного модуля «Формирование культуры безопасности в компании» программы повышения квалификации «Технологии модерации и фасилитации в групповой работе».

Приложение 1. Рабочая программа учебного модуля «Модерация и фасилитация» программы повышения квалификации «Технологии модерации и фасилитации в групповой работе».

4. Календарный учебный график

Календарный учебный график согласовывается с заказчиком дополнительно.

5. Формы аттестации, оценочные материалы и иные компоненты

По окончании всей программы повышения квалификации «Технологии модерации и фасилитации в групповой работе» (дистанционный формат) предусмотрена итоговая аттестация в форме тестирования, затрагивающего все учебные модули программы. Процедура проведения, критерии оценивания и вопросы для проведения итоговой аттестации представлены в Приложении 3.

6. Организационно-педагогические условия

Для прохождения обучения с применением дистанционных образовательных технологий и электронного обучения применяется учебный портал Корпоративного университета РЖД (universitetrzd.ru) и портал Зум (join.zoom.us). Для входа в личные кабинеты на учебном портале Корпоративного университета РЖД слушатель получает уникальные логин и пароль.

6.1. Материально-технические условия реализации программы

Оборудование, материалы и принадлежности, необходимые для реализации обучения по каждому учебному модулю программы:

- компьютер или мобильное устройство с Интернет-соединением;
- колонки для компьютера;
- микрофон для компьютера;
- канцелярские товары.

Технические требования к компьютеру слушателей:

- операционная система Windows (7 и выше) или Mac OS (OS X 10.8 Mountain Lion и выше);
- процессор с частотой не менее 2 ГГц Core 2 DUO;
- оперативная память не менее 2 ГБ;
- браузеры Chrome 56 и выше, Firefox 56 и выше, Opera 44 и выше.

Технические требования к мобильному устройству слушателей:

- операционная система iOS 9 и выше, Android 5.1 и выше;
- скачать приложение «Корпоративный университет РЖД» (АНО ДПО «Корпоративный университет РЖД») с Play Market для Android или App Store – для iOS.

Технические требования к Интернет-соединению:

- скорость соединения рекомендуется не менее 5 Мбит/с;
- при участии в тренинге с компьютера желательно использовать LAN-подключение (провод), с мобильного устройства - Wi-Fi со стабильно хорошим сигналом.

Платформы, используемые в учебных модулях:

№ п/п	Наименование учебных модулей	Используемая платформа
1	Формирование культуры безопасности в компании	Портал Корпоративного университета
2	Модерация и фасилитация	Зум
Итоговая аттестация		Портал Корпоративного университета

6.2. Учебно-методическое обеспечение программы

Для реализации обучения в рамках каждого учебного модуля используются:

- методическое пособие для слушателей «Правила работы с электронными курсами» (в электронном формате);
- методические материалы для слушателей (в том числе инструкции и чек-листы);
- методические материалы преподавателя.

Список рекомендуемой литературы

1. Голдратт Э.М., Кокс Дж. Цель: Процесс непрерывного улучшения. – М.: Попурри, 2016.
2. Дуэк К. Гибкое сознание. Новый взгляд на психологию развития взрослых и детей. – М.: Манн, Иванов и Фербер, 2017.
3. Жан-Жак Л. Менеджмент, ориентированный на рынок. – СПб.: Питер, 2017.
4. Кейнер С., Линд Л., Толди К., Фиск С., Бергер Д. Руководство фасилитатора: как привести группу к принятию совместного решения. М: Издательство Дмитрия Лазарева, 2017.
5. Келси Д., Пламб П. Блестящие совещания. Правила эффективной групповой работы. М.: Манн, Иванов и Фербер; Эксмо, 2013.

6. Коннорс Р., Хикман К., Смит Т. Принцип Оз: Достижение результатов через персональную и организационную. – М.: Интеллектуальная Литература, 2015.

7. Круглов М.Г., Шишков Г.М. Менеджмент качества как он есть. – М.: ЭКСМО, 2007.

8. Лёвин Б.А. Человеческие ресурсы корпорации: Стратегия и практика управления – М.: ИКЦ Академкнига, 2005.

9. Нив Г. Организация как система: Принципы построения устойчивого бизнеса Эдвардса Деминга. – М.: Альпина Паблшерз, 2019.

10. Сидоренко Е. В. Тренинг влияния и противостояния влиянию. – М.: Речь, 2010.

11. Уварова О. А. Механизмы и секреты технологии модерации: организация интерактивных учебных занятий. ФГОС М: Учитель, 2020.

Электронные ресурсы

1. Электронно-библиотечная система ALPINA DIGITAL – электронная библиотека <https://curzd.alpinadigital.ru/>.

6.3. Требования к профессорско-преподавательскому составу

К преподаванию привлекаются лица с высшим образованием, соответствующие требованиям раздела «Квалификационные характеристики должностей руководителей и специалистов высшего профессионального и дополнительного профессионального образования» Единого квалификационного справочника должностей руководителей, специалистов и служащих, утвержденного Приказом Министерства здравоохранения и социального развития РФ от 11 января 2011 г. №1н.

6.4. Особенности реализации программы

Программа реализуется при опосредованном (на расстоянии) взаимодействии преподавателя и слушателя.

7. Составители программы

Рабочая группа АНО ДПО «Корпоративный университет РЖД»:

– Лебедева Е.С, заместитель начальника Центра молодежных проектов;

– Ермакова Е.Ю., ведущий специалист Центра молодежных проектов;

– Стрыгин Ф.И., главный специалист отдела управления талантами Центра молодежных проектов.

Начальник Центра
молодежных проектов



О.Ю.Шемелина

Программа повышения квалификации «Технологии модерации и фасилитации в групповой работе» (дистанционный формат) рассмотрена на заседании учебно-методической комиссии Корпоративного университета РЖД и рекомендована к использованию в образовательном процессе. Протокол заседания учебно-методической комиссии № 54 от «28» октябре 2020 года.

Заместитель директора
по научно-методической работе



А.В.Шобанов

**Рабочая программа учебного модуля
«Формирование культуры безопасности в компании» программы
повышения квалификации «Технологии модерации и фасилитации
в групповой работе» (дистанционный формат)**

Развиваемые компетенции: ответственность за результат; самоорганизация / управление исполнением; аналитическое мышление / системное мышление.

Продолжительность обучения: 20 академических часов.

Цель: повысить уровень квалификации слушателей, развить компетентность в области культуры безопасности и сформировать понимания персональной ответственности каждого работника за обеспечение безопасности деятельности в компании.

Содержание:

1. *Понятия «опасность», «риск», «угроза», «безопасность компании» и концепция приемлемого риска.*
 - 1.1. Опасность и риски – что это?
 - 1.2. Безопасность компании.
2. *Корпоративная культура и культура безопасности.*
 - 2.1. Взаимосвязь корпоративной культуры и безопасности компании.
 - 2.2. Модель культуры безопасности.
 - 2.3. Формирование культуры безопасности на политическом уровне.
 - 2.4. Формирование культуры безопасности на уровне руководителей.
 - 2.5. Формирование культуры безопасности на индивидуальном уровне (персонал компании).
 - 2.6. Формирование безопасного поведения.
3. *Система корпоративной безопасности.*
 - 3.1. Система корпоративной безопасности и культура безопасности.
 - 3.2. Основные направления деятельности в области обеспечения безопасности ОАО «РЖД».
4. *Практика формирования и улучшения культуры безопасности.*
 - 4.1. Об ощутимых свидетельствах культуры безопасности.
 - 4.2. Критическое отношение к небезопасным действиям и условиям.
 - 4.3. Показатели оценки качества культуры безопасности.

Планируемые результаты

- Знание базовых понятий культуры безопасности.
- Понимания «формирования культуры безопасности», начиная от базовых терминов и заканчивая методиками, используемыми в холдинге «РЖД».
- Понимание подходов, лежащих в основе формирования позитивной культуры безопасности в организациях холдинга «РЖД».
- Понимание способов формирования программу воспитания культуры безопасности в организациях холдинга «РЖД».

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

Список рекомендуемой литературы:

1. Жан-Жак Л. Менеджмент, ориентированный на рынок. – СПб.: Питер, 2017.
2. Круглов М.Г., Шишков Г.М. Менеджмент качества как он есть. – М.: ЭКСМО, 2007.
3. Лёвин Б.А. Человеческие ресурсы корпорации: Стратегия и практика управления – М.: ИКЦ Академкнига, 2005.
4. Нив Г. Организация как система: Принципы построения устойчивого бизнеса Эдвардса Деминга. – М.: Альпина Паблишерз, 2019.

**Рабочая программа учебного модуля
«Модерация и фасилитация» программы повышения квалификации
«Технологии модерации и фасилитации в групповой работе»
(дистанционный формат)**

Развиваемые компетенции: командность / обеспечение командной работы; ответственность за результат; системное мышление/аналитическое мышление; 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); способность осуществлять деловое общение и публичные выступления, вести переговоры, совещания, осуществлять деловую переписку и поддерживать электронные коммуникации (ОПК-4).

Продолжительность обучения: 19 академических часов.

Цель: познакомить слушателей с принципами модерации и фасилитации.

Содержание:

- 1. Особенности групповой работы (этапы развития группы, управление групповой динамикой).*
- 2. Кто такой модератор и фасилитатор.*
- 3. Базовые правила модерации и фасилитации.*
- 4. Навыки эффективного модератора и фасилитатора.*
- 5. Инструменты и техники модерации и фасилитации.*
- 6. Особенности модерации и фасилитации онлайн.*
- 7. Где можно использовать модерацию, а где фасилитацию.*

Планируемые результаты

- Знания об особенностях групповой работы.
- Знания о базовых принципах и правилах модерации и фасилитации.

- Умения применять техники модерации и фасилитации при организации групповой работы.
- Умение обмениваться накопленным опытом и знаниями с коллегами.
- Понимание особенностей модерации и фасилитации в онлайн формате.
- Понимание необходимости делиться накопленным опытом и знаниями, помогать менее опытным работникам в освоении новых знаний и навыков, быть примером безопасного поведения для коллег.

Виды учебных занятий и учебных работ: тренинг-семинар, предусматривающий использование дистанционных образовательных технологий, отработку практических упражнений, работу в малых группах, анализ практических ситуаций, игровые упражнения.

Список рекомендуемой литературы:

1. Кейнер С., Линд Л., Толди К., Фиск С., Бергер Д. Руководство фасилитатора: как привести группу к принятию совместного решения. М: Издательство Дмитрия Лазарева, 2017.
2. Келси Д., Пламб П. Блестящие совещания. Правила эффективной групповой работы. М.: Манн, Иванов и Фербер; Эксмо, 2013.
3. Уварова О. А. - Механизмы и секреты технологии модерации: организация интерактивных учебных занятий. ФГОС М: Учитель, 2020.
4. Эртел К., Соломон Л.К. Стратегическая сессия. Как обеспечить появление прорывных идей и нестандартное решение проблем. М.: Альпина-Публишер, 2015.

**Итоговая аттестация
программы повышения квалификации
«Технологии модерации и фасилитации в групповой работе»
(дистанционный формат) в форме тестирования, затрагивающего все
учебные тематические блоки программы**

Инструкция к выполнению теста:

- Проставьте галочку напротив того ответа, который Вы считаете правильным.
- Возможен только один вариант ответа.
- Исправления не допускаются.
- Использование раздаточных материалов не допускается.
- Время на заполнение данного теста – 7мин.
- Для успешного прохождения итоговой аттестации Вам необходимо верно ответить минимум на 70% вопросов.

Примерный перечень вопросов:

Вопросы	Правильный ответ
Вопрос 1. Что такое культура безопасности предприятия?	
а. Комплекс индивидуальных и групповых ценностей, отношения, восприятия, компетенции и модели поведения, которые определяют стиль, мастерство и приверженность сотрудников здоровью и безопасности.	V
б. Состояние защищённости жизненно важных интересов личности, общества, государства от внутренних и внешних угроз, либо способность предмета, явления или процесса сохраняться при разрушающих воздействиях.	
в. Человеческую деятельность в её самых разных проявлениях, включая все формы и способы человеческого самовыражения и самопознания, накопление человеком и социумом в целом навыков и умений.	
Вопрос 2. Результат эффективного процесса фасилитации – это...:	
а. Зафиксированные решения и предложения, которые в дальнейшем должны быть воплощены в конкретные действия	V
б. Принятие высказанных идей лидером группы	
в. Выявление личностных мнений внутри коллектива	
г. Документ, который подробно описывает текущие проблемы, которые предстоит решать в дальнейшем	

Вопрос 3. Фасилитация – это:

a. Облегчение взаимодействия внутри группы, процесс оказания помощи группе в выполнении задачи, решении проблемы или достижения соглашения к взаимному удовлетворению участников	V
b. Способ убеждения, при котором личное мнение будет принято большинством	
c. Область психологии, разрабатывающая прикладные техники, моделирующие приемы и практики знаменитых психотерапевтов	
d. Управление структурой группы	

Вопрос 4. Культура безопасности движения это:

a. Результат выполнения указаний непосредственного руководителя	
b. Миссия холдинга РЖД	
c. Результат осознания важности и социальной ответственности каждым работником компании	
d. Корпоративная компетенция работников ОАО «РЖД»	

Вопрос 5. Метод Дельфи характеризуется следующими основными чертами...

a. Анонимностью.	V
b. Открытостью.	
c. Позитивом.	
d. Структурированием.	

Вопрос 6. Модерация - это.

a. особые права и обязанности в интернете.	
b. процесс согласования данных	
c. корректировка документов	
d. помощь группе в принятии решения с использованием определенных технологий управления процессом обсуждения	V

Вопрос 7. Модерационная сессия не предполагает выполнение следующих шагов:

a. тестирование на уровень знаний.	V
b. предложение тем.	
c. определение плана работы.	
d. организация дискуссии.	

Вопрос 8. Фасилитация не применяется для решения следующей задачи:

- | | |
|---|---|
| a. Формирование миссии, ценностей, видения, изменение организационной культуры. | |
| b. Прогнозирование и форсайт. | |
| c. поиск решений. | |
| d. подготовка ОРД. | Y |