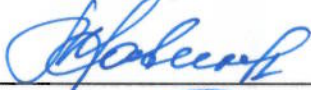


Автономная некоммерческая организация
дополнительного профессионального образования
«Корпоративный университет РЖД»

СОГЛАСОВАНО

Вал
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
«Навыки наставничества»
(дистанционный формат)**

1. Цель реализации программы

Целью реализации программы является получение знаний о процессе наставничества в компании, а также развитие навыков коммуникации для эффективного взаимодействия с подопечными (наставляемыми).

В соответствии с Федеральным государственным образовательным стандартом высшего образования по направлению подготовки 38.03.02 «Менеджмент» в рамках программы повышения квалификации «Навыки наставничества» у слушателей развиваются следующие профессиональные компетенции:

- владение различными способами разрешения конфликтных ситуаций при проектировании межличностных, групповых и организационных коммуникаций на основе современных технологий управления персоналом, в том числе в межкультурной среде (ПК-2).

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:

- развитие потенциала сотрудников/раскрытие собственного потенциала;
- эффективная коммуникация.

2. Планируемые результаты обучения

По результатам прохождения программы слушатели приобретут:

- понимание основополагающих принципов выстраивания процесса наставничества;
- понимание места наставничества и роли наставника в процессе адаптации «новичка»;
- умение применять основные инструменты наставничества при взаимодействии с подопечными;
- умение выстраивать комплексное всестороннее развитие личности;
- знание основ формирования устойчивого навыка;
- знание инструментов коммуникации эффективного взаимодействия с подопечными.

3. Содержание программы

Учебный план

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

Нормативный срок освоения программы: 20 академических часов.

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

Форма обучения: очная (с отрывом от работы), с использованием дистанционных образовательных технологий.

№ п/п	Наименование учебных разделов	Всего, ак. час	В том числе				Проме- жуточ- ная аттесте- ция
			электрон. обучение	лекции, тренинги, семинары, консульта- ции		стажиров- ки, практи- ческая, самостоя- тельная работа	
				дист.	ауд.		
1.	Процесс наставничества в компании: теория и практика	14		14			
2.	Навыки коммуникации для эффективного взаимодействия с подопечными	5		5			
Итоговая аттестация		1	Тестирование				
Итого часов по программе		20		19			

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.

Рабочая программа

№ п/п	Наименование учебных разделов	Всего, ак.час	В том числе				Промежуточная аттестация
			электрон. обучение	лекции, тренинги, семинары, консультации		стажировки, практическая, самостоятельная работа	
				дист.	ауд.		
1.	Процесс наставничества в компании: теория и практика	14		14			
1.1	Основополагающие принципы наставничества	2		2			
1.2	Роль наставничества в процессе адаптации «новичка»	1		1			
1.3	Практика выстраивания комплексного всестороннего развития личности	4		4			
1.4	Прикладные аспекты формирования навыка	3		3			
1.5	Инструменты наставничества	4		4			
2.	Навыки коммуникации для эффективного	5		5			

	взаимодействия с подопечными						
2.1	Формирование партнерской позиции при взаимодействии наставника и подопечного	3		3			
2.2	Инструменты мотивации и эффективной аргументации	2		2			
Итоговая аттестация		1	Тестирование				
Итого часов по программе		20		19			

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 «Навыки наставничества» (дистанционный формат) предусмотрена итоговая аттестация в форме тестирования, затрагивающего все учебные разделы программы. Процедура проведения, критерии оценивания и вопросы для проведения итоговой аттестации представлены в Приложении 1.

6. Организационно-педагогические условия

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

6.1. Материально-технические условия реализации программы

Оборудование, материалы и принадлежности, необходимые для реализации обучения по каждому учебному разделу 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 подразделах:

№ п/п	Наименование учебных разделов и подразделов	Используемая платформа
1.	Процесс наставничества в компании: теория и практика	Зум, Приложение
2	Навыки коммуникации для эффективного взаимодействия с подопечными	Зум, Приложение
Итоговая аттестация		Портал Приложение

6.2. Учебно-методическое обеспечение программы

Для реализации обучения в рамках каждого учебного раздела

используются:

- методические материалы для слушателей (в том числе инструкции и чек-листы);
- методические материалы преподавателя.

Список рекомендуемой литературы

1. Карнеги Д. Как перестать беспокоиться и начать жить. – М.: Попурри, 2019.
2. Кови С. Семь навыков высокоэффективных людей. – М.: Альпина Паблишер, 2019.
3. Коллинз Д., Хансен М. Великие по собственному выбору. – М.: Манн, Иванов, Фербер, 2013.
4. Максвелл Дж. Наставничество 101, – М.: Попурри, 2009.
5. Мелия М. Как усилить свою силу. Коучинг. – М.: Юнайтед Пресс, 2008.
6. Педлер М. Практика обучения действием. – М.: Гардарики, 2000.
7. Сенге Питер М. Пятая дисциплина. Искусство и практика самообучающейся организации. – М.: Олимп-Бизнес, 2003.
8. Сигел Д., Майндсайт. Новая наука личной трансформации. – М.: Манн, Иванов, Фербер, 2015.
9. Симонс А. Сторителлинг. Как использовать силу историй. – М.: Манн, Иванов, Фербер, 2012.
10. Уитмор Дж. Внутренняя сила лидера: Коучинг как метод управления персоналом. – М.: Альпина Паблишер, 2015.
11. Уильямс М., Пенман Д. Осознанность. Как обрести гармонию в нашем безумном мире. – М.: МИФ, 2019.

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;
- Дубровина В.А., главный специалист отдела управления талантами Центра молодежных проектов.

Начальник Центра
молодежных проектов



О.Ю.Шемелина

Программа повышения квалификации «Навыки наставничества» (дистанционный формат) рассмотрена на заседании учебно-методической комиссии Корпоративного университета РЖД и рекомендована к использованию в образовательном процессе. Протокол заседания учебно-методической комиссии № 56 от «23» октября 2020 года.

Заместитель директора
по научно-методической работе



А.В.Шобанов

**Итоговая аттестация для Программы повышения квалификации
«Навыки наставничества» (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. Процесс наставничества - это?	
а. исторически сложившаяся форма передачи знаний и опыта от младшего поколения старшему	
б. форма обучения на рабочем месте, сфокусированная на практическом аспекте	
в. это неформальный процесс обмена знаниями, социальным и практическим опытом, а также психологическая поддержка подопечного в достижении поставленных им целей	√
г. это система самообразования без строгого контроля и расписания, составляемого самим обучающимся и заключающаяся в постоянном поиске и использовании возможностей для развития карьеры и личных достижений	
Вопрос 2. Адаптация «новичков» - это?	
а. это системная деятельность, направленная на достижение личных и карьерных целей	
б. процесс, при котором наставник передает работникам профессиональные знания и навыки (наставничество), необходимые для скорейшего вхождения в должности и достижения производственных/операционных показателей в наиболее короткие сроки	
в. это процесс интеграции новых сотрудников в компанию, цель которого заключается в помощи новому сотруднику продемонстрировать свои профессиональные и деловые качества, «влиться» в коллектив.	√

d. нет верного варианта ответа

Вопрос 3. В чем заключается основная задача наставника?

- a. брать на себя обязательство способствовать развитию подопечного в выбранный период времени
- b. поддерживать подопечного в достижении значимых для него целей
- c. делиться профессиональным и лидерским опытом и знаниями, задавать развивающие вопросы и предоставлять регулярную обратную связь
- d. верны все варианты ответов

✓

Вопрос 4. В чем заключается основная задача подопечного?

- a. проявлять инициативу в собственном развитии и иметь сформулированный запрос на каждую встречу
- b. задавать уточняющие и проясняющие вопросы наставнику, открыто и конкретно обозначать свои вызовы и трудности
- c. знать структуру построения диалога с наставником и придерживаться ее на каждой встрече
- d. верны все варианты ответов

✓

Вопрос 5. Какая последовательность прохождения этапов цикла развития компетентности является правильной?

- a. неосознанная некомпетентность, осознанная некомпетентность, осознанная компетентность, неосознанная компетентность
- b. неосознанная некомпетентность, неосознанная компетентность, осознанная некомпетентность, осознанная компетентность
- c. неосознанная компетентность, неосознанная некомпетентность, осознанная некомпетентность, осознанная компетентность
- d. неосознанная компетентность, осознанная компетентность, неосознанная некомпетентность, осознанная некомпетентность

✓

Вопрос 6. В чем ключевая ценность обратной связи как инструмента развития?

- a. позволяет повысить уровень узнаваемости сотрудника в коллективе
- b. позволяет узнать отношение руководителя к сотруднику в части выполненных рабочих задач и прогресса в развитии
- c. повышает удовлетворенность процессом развития за счет регулярного измерения «эффекта» в развитии
- d. позволяет сформировать полную объективную картину о своем развитии

✓

Вопрос 7. Перечислите ключевые умения наставника для эффективного взаимодействия с подопечными?

- a. умение слышать и слушать подопечного
- b. умение задавать развивающие вопросы
- c. умение предоставлять регулярную развивающую обратную связь
- d. верны все варианты ответов

✓

Вопрос 8. О каком инструменте наставничества идет речь: «Взаимное наблюдение подопечного и наставника за действиями в различных рабочих ситуациях, предоставление конструктивной обратной связи, «неформальное наставничество». Применяется в процессе адаптации, для передачи необходимой информации между подразделениями и развития эффективных поведенческих паттернов?

- a. коучинг
- b. партнерское общение
- c. сторителлинг (от англ. storytelling - рассказывание историй)
- d. теневое обучение (от англ. Shadowing)
- e. «расскажи-покажи-сделай» (от англ. «Tell-Show-Do»)
- f. совместная деятельность

✓

Вопрос 9. Что необходимо сделать для повышения мотивации подопечного?

- a. четко обозначить цель и план выполнения задачи, описать «в красках» последствие невыполнения задачи, описать и зафиксировать условия получения вознаграждения
- b. снизить субъективную стоимость усилий через предоставление права на ошибку, повысить уверенность в достижении успеха, повысить веру в вознаграждение, обозначить пользу для сотрудника в самом процессе выполнения задачи
- c. снизить субъективную стоимость усилий, определить перечень штрафов, попытаться воодушевить сотрудника, обозначить пользу для сотрудника в самом процессе выполнения задачи
- d. нет верного варианта ответа

✓

Вопрос 10. Выберите верный алгоритм проведения наставнической встречи

- a. Определение дальнейших шагов в действиях Подопечного - Подача обратной связи за период развития - Обсуждение результатов, событий за период с момента последней встречи
- b. Просмотр резюме с последней встречи - Подача обратной связи за период развития - Определение цели встречи и дополнительная мотивация Подопечного - Определение дальнейших шагов в действиях Подопечного
- c. Просмотр резюме с последней встречи - Обсуждение результатов, событий за период с момента последней встречи - Определение цели

✓

встречи и дополнительная мотивация Подопечного - Определение
дальнейших шагов в действиях Подопечного

d. нет верного варианта ответа