

Автономная некоммерческая организация  
дополнительного профессионального образования  
«Корпоративный университет РЖД»

УТВЕРЖДАЮ  
Директор АНО ДПО Корпоративный  
университет РЖД»



*Н.В. Стеблянский* Н.В. Стеблянский

*25* 2016 г.

**Программа повышения квалификации  
«Использование коучингового подхода в работе топ-менеджера»**

## **1. Цель реализации программы**

Обеспечить необходимыми знаниями по теме «Использование коучингового подхода в работе топ-менеджера» и научить использовать инструменты коучинга для эффективного управления развитием работников.

В рамках программы повышения квалификации «Использование коучингового подхода в работе топ-менеджера» развивается корпоративная компетенция — управление развитием.

## **2. Планируемые результаты обучения**

По результатам прохождения программы повышения квалификации «Использование коучингового подхода в работе топ-менеджера» у слушателей должны быть сформированы:

- понимание сути технологии коучинга и его значимости в развитии работников;
- умение использовать развивающую обратную связь во время коучинга;
- навыки использования коучингового метода в преодолении барьеров в развитии работников.

## **3. Содержание программы**

### **Учебный план**

#### **Категории слушателей:**

– руководители и специалисты холдинга «РЖД», имеющие или получающие\* среднее профессиональное и (или) высшее образование.

\* удостоверение о повышении квалификации выдается одновременно с получением соответствующего документа об образовании.

**Нормативный срок освоения программы:** 16 академических часов.

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

**Форма обучения:** заочная, с применением дистанционных образовательных технологий (ДОТ) и электронного обучения.

№ п/ п	Наименование учебно- тематических блоков	Всего, ак. час.	В том числе			
			Дистанц. образоват. технологии, электрон. обучение	Лекции, тренинг и, семина ры, деловы е игры	Стажировки, практическая , самостоятель ная работа	Промежуто чная аттестация
1.	Коучинг как инструмент развития работника	4	3,5			0,5
2.	Роль коучинга в работе топ- менеджера	3	2,5			0,5
3.	Формулирование запроса на коучинг	3	2,5			0,5
4.	Коучинг: необходимые навыки	3	2,5			0,5
5.	Внешние и внутренние барьеры как мишень для коучинга	2,5	2			0,5
Итоговая аттестация		0,5	Зачет			
Итого часов по программе		16	13			2,5

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

## Рабочая программа

№ п/ п	Наименование учебно- тематических блоков, учебных разделов	Всего, ак. час.	В том числе			
			Дистанц образов ат. техноло гии, электро н. обучени е	Лекции, тренинг и, семинар ы, деловые игры	Стажировки, практическа я, самостоятел ьная работа	Промежуто чная аттестация
1.	Коучинг как инструмент развития работника	4	3,5			0,5
1.1	Базовые положения и принципы коуч- подхода		0,5			
1.2	Что такое коуч- позиция?		0,5			
1.3	Основные отличия коучинга от других методов развития		1			
1.4	Структура коуч- сессии		1			
1.5	Основной инструмент коучинга — открытые вопросы		0,5			
2.	Роль коучинга в работе топ- менеджера	3	2,5			0,5

2.1	Преимущества коучинга для топ-менеджера		0,5			
2.2	Развивающие отношения с подчиненными		1			
2.3	Два критерия результативности коучинга		0,5			
2.4	Этика коучинга и ошибки в работе коуча-руководителя		0,5			
3.	Формулирование запроса на коучинг	3	2,5			0,5
3.1	Коучинг по инициативе руководителя		1			
3.2	Коучинг по инициативе подчиненного		1,5			
4.	Коучинг: необходимые навыки	3	2,5			0,5
4.1	Доверие и «психологический контракт» на коучинг		1			
4.2	Концентрация внимания		0,5			
4.3	Модель Джона Уитмора «GROW» и модель 3D		0,5			
4.4	Развивающая обратная связь		0,5			

5.	Внешние и внутренние барьеры как мишень для коучинга	2,5	2			0,5
5.1	Как работать с отсутствием знаний/навыков		1			
5.2	Как работать с отсутствием мотивации		1			
5.3	Как работать с отсутствием результатов		0,5			
Итоговая аттестация		0,5	Зачет			
Итого часов по программе		16	13			2,5

#### **4. Календарный учебный график**

Календарный учебный график согласовывается с заказчиком дополнительно.

#### **5. Формы аттестации, оценочные материалы и иные компоненты**

По окончании каждого учебно-тематического блока программы повышения квалификации «Использование коучингового подхода в работе топ-менеджера» предусмотрена промежуточная аттестация в форме тестирования.

По окончании программы повышения квалификации «Использование коучингового подхода в работе топ-менеджера» предусмотрена итоговая аттестация в форме тестирования, затрагивающего темы всех учебных разделов.

Итоговая аттестация может проводиться без формирования итоговой аттестационной комиссии.

Вопросы зачета для проведения итоговой аттестации представлены в Приложении 1.

#### **6. Организационно-педагогические условия**

##### **6.1. Материально-технические условия реализации программы**

Для прохождения обучения с применением дистанционных

образовательных технологий и электронного обучения применяется портал Корпоративного университета ([www.curzd.ru](http://www.curzd.ru)) и система дистанционного обучения университета.

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

- Подключение к сети Интернет со скоростью минимально 28Кбит/с, доступ к сети по протоколам HTTP.
- На компьютере также должен быть установлен комплект соответствующего программного обеспечения (ОС не ниже Windows XP).
- Для работы с использованием аудиоканала, в том числе вебинаров, необходимо наличие микрофона и динамиков (наушников).
- При использовании видеоконференций дополнительно необходимо наличие веб-камеры.

Для просмотра электронных образовательных ресурсов необходимо входить в личный кабинет на портале КУ через:

- браузер Internet Explorer версий 8, 9, 10. В других версиях данного браузера (более ранних или поздних) электронные учебные материалы могут отображаться некорректно.
- Safari (I-Pad).

## **6.2. Учебно-методическое обеспечение программы**

Для реализации обучения в рамках каждого учебного тематического блока используются:

- интерактивная инструкция (симуляция работы с Личным кабинетом) для слушателей Корпоративного университета ОАО «РЖД»;
- методическое пособие для слушателей «Правила работы с электронными курсами» (в электронном формате).

### **Список рекомендуемой литературы:**

- Аткинсон М. Достижение целей. Пошаговая система — (Трансформационный коучинг. Наука и искусство). — М.: Альпина Паблишер, 2013. — 288 с.
- Аткинсон М. Жизнь в потоке. Коучинг. — М.: Альпина Паблишер, 2014. — 330 с.
- Дауни М. Эффективный коучинг. Уроки тренера коучей. — М.: Добрая книга, 2015. — 288 с.

- Уитмор Д. Внутренняя сила лидера. Коучинг как метод управления персоналом. — М.: Альпина Паблишер, 2013. — 312 с.
- Уитмор Д. Коучинг высокой эффективности. Новый стиль менеджмента. Развитие людей. Высокая эффективность. — М.: Международная академия корпоративного управления и бизнеса, 2005.
- Шекшня С. Как управлять свободными людьми. Коучинг. — М.: Альпина Паблишер, 2013. — 208 с.

### **6.3. Требования к профессорско-преподавательскому составу**

- высшее образование;
- опыт преподавания;
- наличие экспертизы в предметной области.

### **7. Составители программы**

Рабочая группа АНО ДПО «Корпоративный университет РЖД»:

- Зайцева А.В., заместитель директора по управлению знаниями;
- Шкиря Е.В., начальник отдела дистанционного обучения и информационных технологий;
- Богданова Т.В., главный методист отдела дистанционного обучения;
- Лавренко Н.Р., к.псх.н., главный методист отдела по управлению знаниями.

Заместитель директора  
по научно-методической работе

А.В. Шобанов

Программа повышения квалификации «Использование коучингового подхода в работе топ-менеджера» рассмотрена на заседании Ученого совета Корпоративного университета РЖД и рекомендована к использованию в образовательном процессе.

Протокол заседания Ученого совета № 1, от 21 января 2016 года.