

Автономная некоммерческая организация  
дополнительного профессионального образования  
«Корпоративный университет РЖД»

УТВЕРЖДАЮ  
Директор АНО ДПО «Корпоративный  
университет РЖД»



Н.В. Стеблянский  
2016 г.

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

## **1. Цель реализации программы**

Обеспечить необходимыми знаниями по теме «наставничество и коучинг» и научить использовать методы и инструменты коучинга для эффективного управления развитием работников.

В рамках программы повышения квалификации «Технологии развития работников: наставничество и коучинг» развивается корпоративная компетенция — развитие работников.

## **2. Планируемые результаты обучения**

По результатам прохождения программы повышения квалификации «Технологии развития работников: наставничество и коучинг» у слушателей должны быть сформированы:

- понимание значимости наставничества и коучинга в развитии работников;
- умение применять методы и технологии коучинга;
- умение применять метод наставничества для передачи накопленного опыта и знаний;
- понимание значимости использования развивающей обратной связи для развития работников;
- умение выбирать метод развития работников в зависимости от конкретной ситуации.

## **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, тренинги, семинары, деловые игры	Стажир овки, практич еская, самосто ятельна я работа	Промежуто чная аттестация
1.	Методы повышения результативности развития подчиненного	2	1,75			0,25
2.	Система наставничества и ключевые компетенции наставничества	4,5	4			0,5
3.	Ключевые компетенции руководителя- коуча	4,5	4			0,5
4.	Формулирование запроса на коучинг	2,75	2,5			0,25
5.	Формат диалога с целью развития	1,75	1,5			0,25
Итоговая аттестация		0,5	Зачет			
Итого часов по программе		16	13,75			1,75

**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. образоват. технологии, электрон. обучение	Лекции, тренинги, семинары, деловые игры	Стажир овки, практич еская, самосто ятельна я работа	Промежуто чная аттестация
1.	Методы повышения результативности развития подчиненного	2	1,75			0,25
1.1	Коучинг, наставничество и коучинг – общность и различия		1			
1.2	Когда в работе с подчиненными нужен коучинг, а когда наставничество		0,75			
2.	Система наставничества и ключевые компетенции наставничества.	4,5	4			0,5
2.1	Плановое и ситуативное наставничество.		0,75			
2.2	Компетенции наставника		0,75			

2.3	Практика наставничества		0,75			
2.4	Формулирование развивающих заданий		0,75			
2.5	Наставничество в области передачи корпоративных ценностей		1			
3.	Ключевые компетенции руководителя-коуча	4,5	4			0,5
3.1	Развивающие и подавляющие отношения		1			
3.2	Коучинг-диалог		0,75			
3.3	Этика коучинга и ошибки в работе коуча-руководителя		0,75			
3.4	Препятствия в работе руководителя-коуча		0,75			
3.5	Два критерия результативности коучинга		0,75			
4.	Формулирование запроса на коучинг	2,75	2,5			0,25
4.1	Основные этапы коуч-сессии	1	1			
4.2	Коучинг по инициативе руководителя		0,75			

4.3	Коучинг по инициативе подчиненного		0,75			
5.	Формат диалога с целью развития	1,75	1,5			0,25
5.1	Модель Джона Уитмора «GROW».		0,75			
5.2	Развивающая обратная связь		0,75			
Итоговая аттестация		0,5	Зачет			
Итого часов по программе		16	13,75			1,75

#### **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 «Технологии развития работников: наставничество и коучинг» предусмотрена промежуточная аттестация в форме тестирования.

По окончании программы повышения квалификации «Технологии развития работников: наставничество и коучинг» 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 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 РЖД;

- методическое пособие для слушателей «Правила работы с электронными курсами» (в электронном формате).

### **Список рекомендуемой литературы:**

- Аткинсон М. Достижение целей. Пошаговая система. — М.: Альпина Паблишер, 2013. — (Трансформационный коучинг. Наука и искусство).

- Аткинсон М. Жизнь в потоке. Коучинг. — М.: Альпина Паблишер, 2014.

- Дауни М. Эффективный коучинг. Уроки тренера коучей. — М.: Добрая книга, 2015.

- Уитмор Д. Внутренняя сила лидера. Коучинг как метод управления персоналом. — М.: Альпина Паблишер, 2013.

– 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.

### **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 «Технологии развития работников: наставничество и коучинг» 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.