

**Общество с ограниченной ответственностью
«Многопрофильный Институт Развития Компетенций»**

Генеральный директор _____



Программа
дополнительного профессионального образования
**«СПЕЦИАЛИСТ ПО РАЗВИТИЮ И ОБУЧЕНИЮ
ПЕРСОНАЛА»**

Срок обучения: 250 ч.

(с применением дистанционных образовательных технологий)

Москва – 2019 г.

Пояснительная записка



Настоящая программа предназначена для профессиональной переподготовки сотрудников, которые занимают должности: специалист/менеджер по развитию и обучению персонала, тренинг-менеджер, старший тренинг-менеджер. В основу этого курса положен обобщающий практический опыт работы коммерческих предприятий, аутсорсинговых контактных центров.

Учебный план и программа отвечают требованиям к содержанию программ дополнительного профессионального образования.

К концу обучения каждый обучаемый должен обладать знаниями в сфере компетентного подхода к развитию и обучению персонала, современных технологий обучения и развития персонала, оформления документации и программ обучения персонала, КРІ и внедрение системы КРІ в обучение и развитие персонала.

Проверка знаний проводится в форме итогового тестирования, разработанного ООО «Многопрофильный Институт Развития Компетенций».

По результатам итоговой аттестации выдается диплом, подтверждающий прохождение обучения по программе дополнительного профессионального образования «Специалист по развитию и обучению персонала» в объеме 250 ч.

На обучение принимаются лица, имеющие среднее профессиональное и высшее образование.

УЧЕБНЫЙ ПЛАН

программы профессиональной переподготовки «Специалист по развитию и обучению персонала»

Цель: получение знаний, умений и навыков по программе обучения, предусматривающих профессиональную подготовку специалиста по развитию и обучению персонала, необходимых для выполнения профессиональной деятельности. Получение практических навыков по основным трудовым функциям согласно профессиональному стандарту.

Категория слушателей: специалист/менеджер по развитию и обучению персонала, тренинг-менеджер, старший тренинг-менеджер

Срок обучения: 3 месяца

Форма обучения: заочная с применением дистанционных образовательных технологий

Количество часов: 250ч.



№ п/п	Наименование разделов и тем	Всего часов	Из них		Самостоят. работа	Форма контроля
			Теоретич. занятия	Практич. занятия		
Тема 1: «Формирование «Я», как специалиста с компетентным подходом к развитию и обучению персонала»						
Модуль 1.	Правила личного успеха специалиста по развитию и обучению персонала и его группы. Личность «тренера»/специалиста по развитию и обучению персонала. Типичные ошибки.	25	10	5	15	-
	Вовлеченность как одна из основополагающих черт специалиста по развитию и обучению персонала. «Инструменты» специалиста по развитию и обучению персонала.	20	10	5	5	-
	Разбор чек-листа специалиста отдела развития и обучения персонала в разрезе такой активности, как подача обратной связи.	30	10	10	10	-
Всего по разделу:		75	30	20	30	4 зачет
Тема 2. «Современные технологии обучения и развития персонала».						
Модуль 2.	Структура обучения. Композиция проведения обучения.	10	5	5	-	-
	Принципы обучения взрослых.	10	5	-	5	-
	Подход к обучению и развитию персонала через теорию поколений.	25	10	10	5	-
	Подход к развитию персонала через грейд по компетенциям (в т.ч. занимаемой должности персонала).	10	5	5	-	-
	Технологии и методы обучения и развития персонала.	10	5	-	5	-



	Разбор чек-листа специалиста отдела развития и обучения персонала в разрезе такой активности, как проведение обучающих мероприятий.	15	5	5	5	-
	Посттренинговое сопровождение/ИПР	10	5	5	-	-
Всего по разделу:		85	40	30	20	4 Зачет
Тема 3. «Создание программ обучения и развития персонала».						
Модуль 3.	Методы сбора информации для определения потребностей обучения.	10	5	5	-	-
	Разработка программы обучения (в т.ч. под потребность заказчика).	10	5	-	5	-
	Разработка программ, отвечающих задаче развития персонала.	20	10	5	5	-
	Разбор чек-листа специалиста отдела развития и обучения персонала в разрезе такой активности, как разработка обучающего материала.	20	10	5	5	-
Всего по разделу:		60	30	15	15	4 зачет
Тема 4. «КРІ в системе обучения и развития персонала»						
Модуль 4.	Место КРІ в системе обучения и развития персонала.	15	5	5	5	-
	Градации показателей в рамках обучения персонала и развития персонала.	15	5	5	5	-
Всего по разделу:		30	10	10	10	4 зачет
Консультация		14				
Итоговая аттестация		6				
Итого:		250				



Примерный календарный учебный график

Виды занятий	1 месяц	2 месяц	3 месяц
Объем самостоятельных часов	22	30	30
Теоретические занятия	30	30	30
Практические занятия	20	20	20
Консультации	-	-	4
Итоговая аттестация	-	-	6

1. Цели и задачи программы

Практические рекомендации, содержащиеся в данном курсе, носят универсальный характер и могут быть применены на любом предприятии независимо от его профиля и специфики деятельности.

2. Получение компетенций, необходимых для выполнения нового вида профессиональной деятельности

- Ориентация на результат. Вовлеченность в процесс развития и обучения персонала;
- Грейдирование компетенций персонала всех уровней и категорий для определения вектора развития;
- Структурность обучения персонала;
- Базовые и инновационные подходы к обучению и развитию персонала;
- Организация и проведение посттренингового сопровождения;
- Методика сбора информации по потребностям обучения и развития персонала;
- Разработка и методология обучающих и развивающих программ;
- Знание KPI, системы оценки результативности и эффективности обучения и развития персонала.

3. Содержание курса

Тема 1: «Формирование «Я», как специалиста с компетентным подходом к развитию и обучению персонала»

Модуль 1. Правила личного успеха специалиста по развитию и обучению



персонала и его группы. Личность «тренера». Типичные ошибки.

Вовлеченность как одна из основополагающих черт специалиста по развитию и обучению персонала. «Инструменты» специалиста по развитию и обучению персонала.

Разбор чек-листа специалиста отдела развития и обучения персонала в разрезе такой активности, как подача обратной связи.

Прохождение тестирования по модулю.

Тема 2. «Современные технологии обучения и развития персонала».

Модуль 2. Структура обучения. Композиция проведения обучения.

Принципы обучения взрослых.

Подход к обучению и развитию персонала через теорию поколений

Подход к развитию персонала через грейд по компетенциям.

Технологии и методы обучения и развития персонала.

Разбор чек-листа специалиста отдела развития и обучения персонала в разрезе такой активности, как проведение обучающих мероприятий.

Посттренинговое сопровождение/ИПР.

Прохождение тестирования по модулю.

Тема 3. «Создание программ обучения и развития персонала».

Модуль 3. Методы сбора информации для определения потребностей обучения.

Разработка программы обучения (в т.ч. под потребность заказчика).

Разработка программ, отвечающих задаче развития персонала.

Разбор чек-листа специалиста отдела развития и обучения персонала в разрезе такой активности, как разработка обучающего материала.

Прохождение тестирования по модулю.

Тема 4. «КРІ в системе обучения и развития персонала».

Модуль 4. Место КРІ в системе обучения и развития персонала.

Градуация показателей в рамках обучения персонала и развития персонала.

Прохождение тестирования по модулю.

Итоговая аттестация

Цель и задачи: работа над ошибками, повторение тем предыдущих лекций для сдачи успешного тестирования.



Содержание лекции: повторение тем лекций, подготовка по вопросам итоговой аттестации, получение консультаций у преподавателя

Результаты: проверка знаний по материалам всего курса, получение итогового результата.

Итоговое тестирование.

4. Планируемые результаты обучения

Слушатель получает знания по курсу с применением на практике:

- Технологии обучения и развития персонала
- Методы обучения и развития персонала
- Посттренинговое сопровождение
- Оценка (методы, критерии) эффективности программ развития и обучения
- Внедрение КРІ в процесс развития и обучения персонала
- Создание программ обучения
- Современные подходы к обучению персонала

5. Организационно-педагогические условия

Обеспечиваются условия для реализации Программы в полном объеме, соблюдения надлежащего качества подготовки слушателей, соответствия применяемых форм, средств и методов обучения особенностям уровня стартовой подготовки, интересам и потребностям обучающихся.

В процессе проведения обучения организуется и контролируется самостоятельная работа обучающихся. При обучении используются новые образовательные технологии, включая информационные. Оказывать содействие развитию способностей слушателей, обеспечивается достижение и подтверждение уровней образования. Оценивается эффективность обучения предмету (дисциплине, курсу) обучающихся, учитывая освоение ими знаний, овладение умениями, применение полученных навыков.

Осуществляется контрольно-оценочная деятельность в образовательном процессе с использованием современных способов оценивания в условиях информационно-коммуникационных технологий (в том числе ведение электронных форм документации).

Материально-технические условия реализации данной программы позволяют слушателям в полной мере отработать на практике весь материал.

Для обучения используются продукты мировых лидеров систем виртуализации, что позволяет обучающимся наилучшим образом организовывать учебное время. Все оборудование Института объединено в единую компьютерную сеть и имеет высокоскоростной выход в Интернет. Использование современного проекционного оборудования дает возможность обучающимся



максимально эффективно воспринимать материалы курсов.

Учебно-методические материалы, обеспечивающие реализацию образовательной программы:

Представлены самой образовательной программой, методическими рекомендациями по организации образовательного процесса, утвержденными директором Института, материалами для проведения промежуточной и итоговой аттестации.

6.Формы аттестации

Результаты освоения Программы контролируются с помощью внутренней системы оценки качества, которая участвует во всех этапах реализации программы, начиная с зачисления слушателя на обучение и заканчивая его выпуском.

Промежуточный контроль знаний проводится посредством электронного тестирования по всем курсам учебного плана образовательных программ преподавателем, который ведет учебные занятия по данному курсу в учебной группе.

Тесты представлены к каждой дисциплине, входящей в программу, предполагают промежуточную аттестацию (после каждого модуля), и итоговую – по окончании программы.

Тестирование проходит на рабочих станциях слушателей, имеющих доступ в интернет, через специализированный портал. По каждому из модулей формируется список, состоящий из определенного количества вопросов. Для каждого из вопросов предусмотрено несколько вариантов ответов.

Задачи промежуточного контроля знаний:

- определения прогресса в освоении программы;

- корректировка темпов изучения программы в зависимости от качества освоения изученного.

Функции промежуточного контроля знаний:

- анализ соответствия знаний слушателей требованиям программы в соответствии с разработанными критериями оценивания и требованиями к знаниям учебного курса;

- установление уровня освоения определенного раздела (отдельной темы) программы (качества знаний);

- анализ ошибок и организация своевременной педагогической помощи обучающимся.

Итоговая аттестация осуществляется по каждой Программе, реализуемой Институтом.

К итоговой аттестации допускаются обучающиеся, успешно завершившие в полном объеме освоение дополнительной профессиональной про-



граммы. Порядок организации и проведения итоговой аттестации слушателей установлен соответствующими положениями.

7. Оценочные материалы

1. Укажите правила личного успеха специалиста по развитию и обучению персонала?
2. Укажите типичные ошибки в работе специалиста по развитию и обучению персонала?
3. Укажите критерии оценки тренера по компетенции «Проведение тренинга/обучающего материала»?
4. Укажите критерии оценки тренера по компетенции «Подача обратной связи»?
5. Укажите критерии оценки тренера по компетенции «Разработка обучающего материала»?
6. Вовлеченность – что это?
7. Укажите инструменты развития и обучения персонала?
8. Отобразите композицию обучения?
9. Назовите особенности обучения взрослых?
10. Укажите в чем различие в подходах к обучению и развитию разных поколений?
11. Опишите, в связи с чем может меняться обучающий подход?
12. В чем заключается посттренинговое сопровождение?
13. Что необходимо сделать перед тем, как перейти к этапу разработки обучающего материала?
14. Какие задачи по развитию могут стоять перед специалистом по развитию и обучению персонала?
15. С помощью каких КРІ оценивается эффективность и результативность работы специалиста по развитию и обучению персонала?

8. Рекомендуемые материалы для изучения данной программы

1. Мастерство учителя. Проверенные методики выдающихся преподавателей / Дуг Лемов ; пер. с англ. О. Медведь. — М. : Манн, Иванов и Фербер, 2014. — 416 с.
2. Киричук Н. А. Тренерский сундучок, Новосибирск, «Издательство «Ин-квартио», 2001. – 64 с. тираж 700 экз.
3. Бакирова Г. Х., Б19 Тренинг управления персоналом. — СПб.: Речь, 2006. — 400 с , илл.



МНОГОПРОФИЛЬНЫЙ ИНСТИТУТ
РАЗВИТИЯ КОМПЕТЕНЦИЙ



8 (495) 150-67-00



info@kadrprofy.ru



kadrprofy.ru

4. Трансформация «Я». Трансформация «Я» Стань таким, каким ты хочешь быть. Стив Андреас.
5. Базаров Т.Ю. Психология управления персоналом. Теория и практика: учебник для бакалавров, - М.: Юрайт, 2014. – 381 с.
6. Бакли Р., Кейпл Дж.. Теория и практика тренинга. – Спб: Питер, 2002; - 352 с. – (Серия «Эффективный тренинг»).