



ТЕХНИЧЕСКИЙ
УНИВЕРСИТЕТ
УГМК



Негосударственное частное образовательное учреждение высшего образования
«Технический университет УГМК»
(НЧОУ ВО «ТУ УГМК»)

УТВЕРЖДАЮ

Директор НЧОУ ВО «ТУ УГМК»

В.А. Лапин



ПРОГРАММА
повышения квалификации
«Тренер-эксперт. Специфика обучения взрослых людей»
(наименование программы)

Верхняя Пышма
2022

**Лист согласования
Программы повышения квалификации «Тренер-эксперт. Специфика обучения
взрослых людей»**

Ф.И.О. эксперта	Должность	Дата согласования	Подпись
Козин Константин Андреевич	Руководитель проекта, служба директора по персоналу и общим вопросам ОАО «УГМК»	___ . ___ . 2022	

1. ОБЩАЯ ХАРАКТЕРИСТИКА ПРОГРАММЫ

1.1. Цель реализации программы

Совершенствование и получение новых компетенций, необходимых для профессиональной деятельности руководителей и специалистов служб по обучению персонала, развития тренерских навыков внутренних тренеров программ:

- способность профессионально разрабатывать и описывать тренинг, проводить обучение под запрос бизнеса;
- способность выбирать оптимальные методические средства для достижения целей тренинга;
- способность управлять групповой динамикой, мотивировать группу и вовлекать участников в процесс обучения.

1.2. Планируемые результаты обучения

Слушатель должен знать:

- понятие тренинга и роль тренера;
- проведение диагностики потребностей в обучении;
- алгоритм разработки брифа тренинга, порядок, этапы разработки плана тренинга;
- составляющие успешного тренинга. Задачи и результаты тренинга.
- технологии конструирования тренинговых процедур. Макродизайн тренинга: логика основных этапов и выбор тренинговых процедур в зависимости от типа планируемых результатов тренинга;
- старт тренинга, приемы вовлечения участников в процесс обучения;
- особенности и специфику обучения взрослых. Как измерить эффективность;
- алгоритм планирования времени в тренинге;
- современные формы и методы обучения, методы и способы использования образовательных технологий. Особенности on-line занятия. Инструменты on-line обучения. Этапы разработки и проведения вебинара;
- структуру и правила описания модуля тренинга. Микро-дизайн упражнений;
- приемы поддержания работоспособности группы во время обучения;
- применение обратной связи как ключевого инструмента в работе с группой. Рефлексия. Различные методики проведения обсуждений в группе;
- приемы влияния и удержания внимания аудитории, построение взаимодействия со сложными участниками;

Слушатель должен уметь:

- выбирать оптимальные методические средства для достижения целей тренинга;
- конструировать тренинг под задачи для организации: соотносить результаты тренинга с задачами, которые решают организация и участники;
- разрабатывать структуру и содержание тренинга в зависимости от запланированных результатов обучения;
- выбирать и разрабатывать активности в тренинге для достижения целей обучения;
- пошагово описывать ход проведения тренинга;
- применять в своей работе знание особенностей восприятия и запоминания информации;
- применять в работе принципы и особенности обучения взрослых;
- эффективно дать обратную связь при решении участниками практических кейсов;
- строить взаимодействие со сложными участниками.

1.3. Требования к уровню подготовки слушателя

Слушатели, имеющие среднее профессиональное и (или) высшее образование; получающие среднее профессиональное и (или) высшее образование.

1.4. Программа разработана с учетом:

- профессионального стандарта «Специалист по управлению персоналом». Утвержден Приказом Минтруда России от 09.10.2015 N 717н (Зарегистрировано в Минюсте РФ 8 апреля 2022 г. Регистрационный N 68136);
- Приказа Минздравсоцразвития РФ от 11.01.2011 N 1н «Об утверждении Единого квалификационного справочника должностей руководителей, специалистов и служащих, раздел «Квалификационные характеристики должностей руководителей и специалистов высшего профессионального и дополнительного профессионального образования» (Зарегистрировано в Минюсте РФ 23.03.2011 N 20237). Требования к должности: Преподаватель, Тьютор.

2. СОДЕРЖАНИЕ ПРОГРАММЫ

2.1. Учебный план

Наименование раздела		Трудоемкость, час	Всего, ауд. час.	в том числе, час.			СРС, час	Текущий контроль (шт.)			Промежуточная аттестация	
				лекции	лабораторные работы	прак. занятия, семинары		РК, РГР, Реф	КР	КП	Зачет	Экзамен
1		2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12
1.	Введение в профессию «Тренер-эксперт». Специфика обучения взрослых людей: как вызвать интерес к обучению. Что нужно делать тренеру для повышения мотивации к обучению. «Выгорание» и другие проблемы в работе тренера	5	5	0	0	5	0	0	0	0	0	0
2.	Ключевые компоненты эффективного занятия. Что такое «цель бизнес-тренинга» и корневая концепция. Учимся формулировать учебные цели и определять критерии результата обучения. Макродизайн. Логика тренинга: тренинг как структура	3	3	0	0	3	0	0	0	0	0	0
3.	Как грамотно построить трек развития. Алгоритм разработки сценария тренинга: строим учебный модуль на основе опыта участника	3	3	0	0	3	0	0	0	0	0	0
4.	Особенности on-line занятия. Какие функции вебинарных площадок можно использовать для обучения. Дополнительные сервисы при проведении online-обучения Miro, Mentimeter и др.	3	3	0	0	3	0	0	0	0	0	0

Наименование раздела		Трудоемкость, час	Всего, ауд. час.	в том числе, час.			СРС, час	Текущий контроль (шт.)			Промежуточная аттестация	
				лекции	лабораторные работы	прак. занятия, семинары		РК, РГР, Реф	КР	КП	Зачет	Экзамен
1		2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12
5.	Способы вовлечения участников в вебинар. Виды активностей при дистанционной работе. Управление вниманием аудитории с помощью презентации, как сделать просто и понятно	3	3	0	0	3	0	0	0	0	0	0
6.	Инструменты on-line обучения. Дополнительные виды активности. Инструменты digital-тренера	3	3	0	0	3	0	0	0	0	0	0
7.	Что важно учесть при подготовке к вебинару. Разработка и проведение вебинара. Как корректно сформулировать цель и создать структуру вебинара, что важно не забыть при организации вебинара, инструменты введения и заключения	1	1	0	0	1	0	0	0	0	0	0
8.	Микродизайн. Разработка модуля обучающего мероприятия. Разработка методического комплекта занятия	10	10	0	0	10	0	0	0	0	0	0
9.	Как строить взаимодействие со сложными участниками. Возражения, сопротивление, вопросы: виды и варианты обработки. Работа с групповой агрессией участников. Основные ошибки тренера при работе с групповой динамикой и агрессией	3	3	0	0	3	0	0	0	0	0	0
10.	Как эффективно дать обратную связь при решении участниками практических кейсов	1	1	0	0	1	0	0	0	0	0	0

Наименование раздела		Трудоемкость, час	Всего, ауд. час.	в том числе, час.			СРС, час	Текущий контроль (шт.)			Промежуточная аттестация	
				лекции	лабора торные работы	пак. занятия, семинары		РК, РГР, Реф	КР	КП	Зачет	Экзамен
1		2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12
11.	Разработка авторской демо-программы под бизнес -задачи	12	12	0	0	12	0	0	0	0	0	0
12.	Тренерский практикум. Обсуждение результатов	32	32	0	0	32	0	0	0	0	0	0
Итого		79	79	0	0	79	0	0	0	0	0	0
Итоговая аттестация		2	2									
Всего		81	81									

2.3. Примерный календарный учебный график

Период обучения (дни, недели) ¹⁾	Наименование раздела
Первая неделя	Введение в профессию «Тренер-эксперт». Специфика обучения взрослых людей Ключевые компоненты эффективного занятия. Макродизайн Как грамотно построить трек развития Особенности on-line занятия. Разработка и проведение вебинара Способы вовлечения участников в вебинар. Виды активности Инструменты on-line обучения. Дополнительные виды активности Что важно учесть при подготовке к вебинару Микродизайн. Практикум разработки своего занятия Как строить взаимодействие со сложными участниками Как эффективно дать обратную связь при решении участниками практических кейсов
Вторая неделя	Разработка авторской демо-программы под бизнес -задачи. Тренерский практикум. Тренерский практикум. Обсуждение результатов
¹⁾ Даты обучения будут определены в расписании занятий при наборе группы на обучение	

2.4. Рабочие программы разделов

№, наименование темы	Содержание лекций (количество часов)	Наименование лабораторных работ (количество часов)	Наименование практических занятий или семинаров (количество часов)	Виды СРС (количество часов)
1	2	3	4	5
1.	-	-	Введение в профессию «Тренер-эксперт». Специфика обучения взрослых людей: как вызвать интерес к обучению. Что нужно делать тренеру для повышения мотивации к обучению. «Выгорание» и другие проблемы в работе тренера (5)	-
2.	-	-	Ключевые компоненты эффективного занятия. Что такое «цель бизнес-тренинга» и корневая концепция. Учимся формулировать учебные цели и определять критерии результата обучения. Макродизайн. Логика тренинга: тренинг как структура (3)	-

3.	-	-	Как грамотно построить трек развития. Алгоритм разработки сценария тренинга: строим учебный модуль на основе опыта участника (3)	-
4.	-	-	Особенности on-line занятия. Какие функции вебинарных площадок можно использовать для обучения. Дополнительные сервисы при проведении online-обучения Miro, Mentimeter и др. (3)	-
5.	-	-	Способы вовлечения участников в вебинар. Виды активностей при дистанционной работе. Управление вниманием аудитории с помощью презентации, как сделать просто и понятно (3)	-
6.	-	-	Инструменты on-line обучения. Дополнительные виды активности. Инструменты digital-тренера (3)	-
7.	-	-	Что важно учесть при подготовке к вебинару. Разработка и проведение вебинара. Как корректно сформулировать цель и создать структуру вебинара, что важно не забыть при организации вебинара, инструменты введения и заключения (1)	-
8.	-	-	Микродизайн. Разработка модуля обучающего мероприятия. Разработка методического комплекта занятия (10)	-
9.	-	-	Как строить взаимодействие со сложными участниками. Возражения, сопротивление, вопросы: виды и варианты обработки. Работа с групповой агрессией участников. Основные ошибки тренера при работе с групповой динамикой и агрессией (3)	-

10.	-	-	Как эффективно дать обратную связь при решении участниками практических кейсов (1)	-
11.	-	-	Разработка авторской демо-программы под бизнес-задачи (12)	-
12.	-	-	Тренерский практикум. Обсуждение результатов (32)	-

2.5. Оценка качества освоения программы (формы аттестации, оценочные и методические материалы)

2.5.1. Форма(ы) промежуточной (при наличии) и итоговой аттестации
Итоговая аттестация проводится в форме зачета в виде круглого стола.

2.5.2. Оценочные материалы

Критерии оценки уровня освоения программы.

- Минимальный уровень – соответствует оценке «удовлетворительно» и обязательный для всех слушателей по завершении освоения программы обучения.
- Базовый уровень – соответствует оценке «хорошо» и характеризуется превышением минимальных характеристик сформированности компетенции.
- Повышенный уровень – соответствует оценке «отлично» и характеризуется максимально возможной выраженностью компетенции, важен как качественный ориентир для самосовершенствования.

Оценка «зачтено» соответствует одному из уровней сформированности компетенций: минимальный, базовый, повышенный.

Оценка «не зачтено» ставится слушателю, имеющему существенные пробелы в знании основного материала по программе, а также допустившему принципиальные ошибки при изложении материала.

2.5.3. Методические материалы

Нормативно-законодательная документация.

Положение об итоговой аттестации слушателей по дополнительным профессиональным программам в Негосударственном частном образовательном учреждении высшего образования «Технический университет УГМК».

3. ОРГАНИЗАЦИОННО-ПЕДАГОГИЧЕСКИЕ УСЛОВИЯ РЕАЛИЗАЦИИ ПРОГРАММЫ

3.1. Материально-технические условия

Наименование специализированных учебных помещений	Вид занятий	Наименование оборудования, программного обеспечения
Аудитории Технического университета УГМК	Практические занятия	Мультимедийное оборудование, компьютер, подключенный к сети Интернет, интернет-браузер, экран, флипчарт

3.2. Учебно-методическое и информационное обеспечение

3.2.1 Учебно-методическое обеспечение:

Вилкинсон, М. Секреты фасилитации: SMART-руководство по работе с группами / М. Вилкинсон ; перевод с английского П. Миронова, И. Окуньковой. — Москва : Альпина Паблишер, 2019. — 515 с. — ISBN 978-5-9614-6586-0. — Текст : электронный // Лань :

электронно-библиотечная система. — URL: <https://e.lanbook.com/book/125860> (дата обращения: 07.07.2022). — Режим доступа: для авториз. пользователей.

Пырьев, Е. А. Психология малых групп : учебное пособие : [16+] / Е. А. Пырьев. — Москва ; Берлин : Директ-Медиа, 2019. — 422 с. : табл. — Режим доступа: по подписке. — URL: <https://biblioclub.ru/index.php?page=book&id=562944> (дата обращения: 06.07.2022). — Библиогр. в кн. — ISBN 978-5-4499-0219-1. — Текст : электронный.

Солдатов, А. Я — бизнес-тренер: Секреты обучения взрослой аудитории / А. Солдатов. — 3-е изд. — Москва : Альпина Паблишер, 2017. — 264 с. — ISBN 978-5-9614-6464-1. — Текст : электронный // Лань : электронно-библиотечная система. — URL: <https://e.lanbook.com/book/102767> (дата обращения: 07.07.2022). — Режим доступа: для авториз. пользователей.

Тренинг публичных выступлений : учебник / Е. В. Камнева, Ж. В. Коробанова, М. В. Полевая [и др.] ; под редакцией Е. В. Камневой [и др.]. — Москва : Прометей, 2018. — 206 с. — ISBN 978-5-907003-88-0. — Текст : электронный // Лань : электронно-библиотечная система. — URL: <https://e.lanbook.com/book/121553> (дата обращения: 07.07.2022). — Режим доступа: для авториз. пользователей.

Чуркина, М. А. Тренинг для тренеров на 100%: Секреты интенсивного обучения / М. А. Чуркина, Н. В. Жадько. — 3-е изд. — Москва : Альпина Паблишер, 2016. — 490 с. — ISBN 978-5-9614-5859-6. — Текст : электронный // Лань : электронно-библиотечная система. — URL: <https://e.lanbook.com/book/87936> (дата обращения: 07.07.2022). — Режим доступа: для авториз. пользователей.

3.3. Кадровые условия

Кадровое обеспечение программы осуществляют преподаватели-практики, имеющие профильное образование в сфере развития персонала и опыт разработки и проведения тренингов.

3.4. Условия для функционирования электронной информационно-образовательной среды

Электронные информационные ресурсы	Вид занятий	Наименование оборудования, программного обеспечения
Платформа для проведения видеоконференций	Практические занятия, семинар	Компьютер, аудиоколонки, доступ к сети Интернет

4. РУКОВОДИТЕЛЬ И СОСТАВИТЕЛИ ПРОГРАММЫ

Руководитель программы: *Латишова Юлия Евгеньевна*, ведущий специалист НЧОУ ВО «Технический университет УГМК»;

Составитель программы: *Король Татьяна Николаевна*, трансформационный бизнес-тренер, практикующий психолог, преподаватель-методист АНО ДПО «Высшая экономическая школа».