



ИНСТИТУТ ПРАКТИЧЕСКОЙ ПСИХОЛОГИИ «ИМАТОН»

Учрежден Институтом психологии Российской Академии Наук
Лицензия №1652 от 30 декабря 2015 г.
199178, Санкт-Петербург, 10-я линия Васильевского острова, д. 59
Тел.: (812) 320-71-54, 327-55-84; тел./факс: (812) 320-71-54
E-mail: ippi@imaton.ru

www.imaton.ru

ОБРАЗОВАТЕЛЬНАЯ ПРОГРАММА «ДИРЕКТОР ПО ОБУЧЕНИЮ И РАЗВИТИЮ. НАПРАВЛЕНИЯ И ФОРМЫ РАБОТЫ»

Вид образования: дополнительное профессиональное образование (повышение квалификации).

Цель: совершенствование и (или) получение новой компетенции, необходимой для профессиональной деятельности, и (или) повышение профессионального уровня в рамках имеющейся квалификации.

Категория слушателей: специалисты со средним и высшим профессиональным образованием.

Форма обучения: очная, дневная.

В результате обучения участники усовершенствуют или получают следующие профессиональные и личностные **компетенции:**

- сформируют комплексное представление о структуре и содержании деятельности учебного подразделения современной компании;
- освоят навыки и технологии, необходимые для организации и проведения работы в области обучения и развития персонала.

Учебно-тематический план:

Наименование дисциплины	Всего (акад.ч)	В том числе		Форма контроля
		лекции (акад.ч.)	практика (акад.ч.)	
«Директор по обучению и развитию. направления и формы работы»	24	8	16	Супервизия

Календарный учебный график:

объем ОП (кол-во ак.ч.)	период ОД (кол-во учебных дней)	даты начала и окончания ОД	время начала и окончания ОД (чч.мм)	ЕОН (кол-во ак.ч.)	ЕНОН (кол-во ак.ч.)	кол-во выходных дней	срок и форма ИОМ
24	3	дд.мм.гг начала программы – дд.мм.гг окончания программы	1 день 11:00 – 12:30 12:40 – 14:10 обед 14:10 – 14:50 14:50 – 16:20 16:30 – 18:00 Все остальные дни 10:00 – 11:30 11:40 – 13:10 обед 13:10 - 13:50 13:50 – 15:20 15:30 – 17:00	8	24	0	дд.мм.гг, супервизия

ОП – образовательная программа

ОД – образовательная деятельность

ЕОН – ежедневная образовательная нагрузка

ЕНОН – еженедельная образовательная нагрузка

ИОМ – итоговое оценочное мероприятие

Учебная программа:

- **Управление знаниями как стратегическая цель современной компании.**
- **Технологии выявления потребностей в обучении:**
 - диагностика текущей ситуации и анализ предпосылок создания корпоративной системы обучения;
 - выявление потребностей в обучении через формирование модели и профиля компетенций;
 - методы определения потребностей в обучении (оценка деятельности, интервью, опросники, оценочные процедуры, наблюдение, аттестация и др.).
- **Методические основы обучения сотрудников в компании:**
 - формирование методической базы отдела обучения, корпоративного Учебного центра, корпоративного Университета;
 - разработка учебных планов, оформление учебных материалов;
 - формы и методы отчетности.
- **Создание корпоративной системы обучения:**
 - типы обучающих структур в организациях;
 - отбор и подготовка внутренних тренеров и преподавателей;
 - привлечение топ-менеджеров компании в качестве преподавателей: эффекты, варианты, формы;
 - критерии выбора внешних провайдеров, возможные сложности во взаимодействии;
 - KPI отдела обучения и развития;
 - способы мотивирования сотрудников к обучению и обмену знаниями.
- **Работа с целевыми группами обучения:**
 - принципы выделения целевых групп обучения: по уровням иерархии, по специфике деятельности, по опыту деятельности и др.;
 - поэтапная работа с заказчиками обучения для разных целевых групп;
 - этические принципы во взаимодействии с заказчиками и слушателями.
- **Формы и методы обучения:**
 - виды обучения (входное, поддерживающее, опережающее, проблемно-ориентированное);
 - обучение на рабочем месте (наставничество, консультирование, стажировка и др.);
 - обучение вне рабочего места (лекции, семинары, деловые игры, кейс-методы, дистанционное обучение, тренинги, фасилитации, коучинг, конференции и др.);
 - эффективность различных методов обучения, их сравнительная характеристика;
 - критерии выбора методов обучения.
- **Оценка результативности и эффективности обучения:**
 - критерии эффективности обучения;
 - оценка эффективности обучения: модель Киркпатрика;
 - оценка результатов обучения: метод ROI;
 - разработка и внедрение стандартов корпоративного обучения;
 - виды и способы оптимизации затрат на обучение.

Формы работы: информационные блоки, выполнение практических групповых и индивидуальных заданий, решение кейсов, групповые дискуссии.