

**Образовательное частное учреждение
Дополнительного профессионального образования «Центр
компьютерного обучения «Специалист» Учебно-научного центра при
МГТУ им. Н.Э. Баумана»
(ОЧУ «Специалист»)**

123242, город Москва, улица Зоологическая, дом 11, строение 2, помещение I, комната 11

ИНН 7701257303, ОГРН 1037739408189

Утверждаю:
Директор ОЧУ «Специалист»

/Е.В. Добрыднева/
«25» февраля 2019 года



**Дополнительная профессиональная программа
повышения квалификации
«Разбуди в себе лидера»**

город Москва

Программа разработана в соответствии с приказом Министерства образования и науки Российской Федерации от 1 июля 2013 г. N 499 "Об утверждении Порядка организации и осуществления образовательной деятельности по дополнительным профессиональным программам".

Повышение квалификации слушателей, осуществляемое в соответствии с программой, проводится с использованием модульного принципа построения учебного плана с применением различных образовательных технологий, в том числе дистанционных образовательных технологий и электронного обучения в соответствии с законодательством об образовании.

Дополнительная профессиональная программа повышения квалификации, разработана образовательной организацией в соответствии с законодательством Российской Федерации, включает все модули, указанные в учебном плане.

Содержание оценочных и методических материалов определяется образовательной организацией самостоятельно с учетом положений законодательства об образовании Российской Федерации.

Структура дополнительной профессиональной программы соответствует требованиям Порядка организации и осуществления образовательной деятельности по дополнительным профессиональным программам, утвержденного приказом Минобрнауки России от 1 июля 2013 г. N 499.

Объем дополнительной профессиональной программы вне зависимости от применяемых образовательных технологий, должен быть не менее 16 академических часов. Сроки ее освоения определяются образовательной организацией самостоятельно.

Формы обучения слушателей (очная, очно-заочная, заочная) определяются образовательной организацией самостоятельно.

К освоению дополнительных профессиональных программ допускаются:

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

Для определения структуры дополнительной профессиональной программы и трудоемкости ее освоения может применяться система зачетных единиц. Количество зачетных единиц по дополнительной профессиональной программе устанавливается организацией.

Образовательная деятельность слушателей предусматривает следующие виды учебных занятий и учебных работ: лекции, практические и семинарские занятия, лабораторные работы, круглые столы, мастер-классы, мастерские, деловые игры, ролевые игры, тренинги, семинары по обмену опытом, выездные занятия, консультации, выполнение аттестационной, дипломной, проектной работы и другие виды учебных занятий и учебных работ, определенные учебным планом.

1. Цель программы:

Основной целью курса является формирование успешной стратегии личностного развития о и развития бизнеса. Научитесь правильно определять и достигать значимые цели в карьере, работе, личной жизни и творчестве. Учебная программа сфокусирована на интенсивном развитии лидерских и управленческих навыков.

Планируемый результат обучения:

Лица, успешно освоившие программу, должны овладеть следующими компетенциями: интенсивное развитие лидерских и управленческих навыков.

Совершенствуемые компетенции

№	Компетенция	Направление подготовки
		ФЕДЕРАЛЬНЫЙ ГОСУДАРСТВЕННЫЙ ОБРАЗОВАТЕЛЬНЫЙ СТАНДАРТ ВО ПО НАПРАВЛЕНИЮ ПОДГОТОВКИ 38.03.02 Менеджмент (уровень бакалавриата)
		Код компетенции
1	владением навыками количественного и качественного анализа информации при принятии управленческих решений, построения экономических, финансовых и организационно-управленческих моделей путем их адаптации к конкретным задачам управления	ПК-10

Совершенствуемые компетенции в соответствии с трудовыми функциями профессионального стандарта «Руководитель коммерческой (некоммерческой) организации» (проект)

»

№	Компетенция	Направление подготовки
		Трудовые функции (код)
1	Управлять проектами/ процессами в организации (Стратегическое планирование по направлению деятельности, Представление интересов организации во внешней среде, Разъяснение и продвижение (трансляция) (предназначения), политики, ценностей и культуры организации)	С/03.6 С/04.6 С/05.6

После окончания обучения Слушатель будет знать:

2. Сущность лидерства. Лидерство – цель или средство
3. Лидерство — врожденная или приобретенная черта? Как развить в себе лидерские качества? Лидерство как диалектика свободы и ответственности
4. Лидер - функции, задачи, самомотивация на успех
5. Лидеры формальные и неформальные, подлинные или мнимые — отличия, характерные черты и способы влияния
6. Семь основных стилей управления. Какие качества необходимы современному руководителю.
7. Лидер-собственник и лидер-менеджер
8. Как развить в себе лидерские качества

После окончания обучения Слушатель будет уметь:

9. использовать необходимый набор практических инструментов для развития и укрепления лидерских качеств;

10. находить свой индивидуальный стиль руководства;
11. выбирать для себя комфортную лидерскую «нишу»;
12. сознательно применять те или иные лидерские качества и типы поведения в зависимости от ситуации;
13. правильно реагировать в критических и кризисных ситуациях, мобилизовать внутренние ресурсы и брать на себя управление;
14. формировать методику постановки стратегических целей в работе и личной жизни;
15. доносить свои мысли и идеи до любой аудитории;
16. захватывать лидерство в любых ситуациях;
17. мотивировать себя и других на достижение значимого результата.

18. Учебный план:

Категория слушателей:

- Руководители подразделений;
- менеджеры по продажам и маркетингу;
- начальники отделов
- владельцам малого и среднего бизнеса;
- специалистам кадрового резерва и HR-департаментов;
- предприниматели

Требования к предварительной подготовке: не требуется

Срок обучения: 16 академических часов

Форма обучения: очная, очно-заочная, заочная. По желанию слушателя форма обучения может быть изменена и/или дополнена.

Режим занятий: дневной, вечерний, группы выходного дня.

№ п/п	Наименование модулей по программе	Общая трудоемкость	Общая трудоемкость (акад. час)	В том числе, аудиторных		СРС	ПА *
				Лекций	Практических занятий		
1	Модуль 1. Сущность и модели лидерства. Лидерство – цель или средство?	1	1	1	0	0	Уст. пр.
2	Модуль 2. Требования к лидеру в современных условиях	1	1	1	0	0	Уст. пр.
3	Модуль 3. Определение аутентичного стиля лидерства на основе модели предпочтений	3	3	2	1	0	Уст. пр.
4	Модуль 4. Развитие индивидуальных лидерских качеств	6	6	3	3	0	Уст. пр.
5	Модуль 5. Проявление лидерства через влияние на других	2	2	1	1	0	Уст. пр.
6	Модуль 6. Проявление лидерства в команде	2	2	1	1	0	Уст. пр.
7	Модуль 7. Планы на будущее	1	1	1	0	0	Уст. пр.
	Итого:	16	16	10	6	0	
	Итоговая аттестация			практикум			

Для всех видов аудиторных занятий академический час устанавливается продолжительностью 45 минут. Форма Промежуточной аттестации – см. в ЛНА «Положение о проведении промежуточной аттестации слушателей и осуществлении текущего контроля их успеваемости» п.3.3

19. Календарный учебный график

Календарный учебный график формируется при осуществлении обучения в течение всего календарного года. По мере набора групп слушателей по программе составляется календарный график, учитывающий объемы лекций, практики, самоподготовки, выезды на объекты.

Неделя обучения	1	2	3	4	5	6	7	Итого часов
	пн	вт	ср	чт	пт	сб	вс	
1 неделя	8	-	8ИА	-	-	-	-	16
СРС								
Итого:								16
Примечание: ИА – Итоговая аттестация (практическое задание)								

20. Рабочие программы учебных предметов

Модуль 1 . Сущность и модели лидерства. Лидерство – цель или средство?

- Лидерство — врожденная или приобретенная черта? Что значит – развить лидерские качества. Основные лидерские модели современности. Классификация стилей управления по Адизесу. Ключевая проблема в лидерстве и управлении – «Люди не знают себя», а следованию примерам других приводит к созданию копий, которые, по определению, «хуже оригинала»
- Модель «Онтологического (врожденного) лидерства». История происхождения. Почему именно эту модель называют «модель лидерства, которая работает»?
- Основные модели «врожденного» лидерства:
 - явление-опыт-интерпретация
 - наблюдатель-действие-результат
 - речь-тело-эмоции
 - прозрачность и ее нарушение
 - проектор-экран

Модуль 2 . Требования к лидеру в современных условиях

- Особенности современного мира в термине VUCA. Неопределенность и постоянный рост скорости изменений как свойство современности. Может ли один человек (лидер) воплотить в себе все свойства, необходимые в современном мире?
- Сотрудничество (совместная работа для достижения результатов) как форма современного лидерства
- Ключевой элемент сотрудничества – коммуникация

Модуль 3 . Определение аутентичного стиля лидерства на основе модели предпочтений

- Различные предпочтения - Знакомство с моделью
- Противоположные предпочтения – обратная сторона Луны
- Прочитай «свой дизайн».
- Что можно, а чего нельзя во взаимодействии с собеседниками разного типа восприятия
- Краткое описание потребностей, сильных сторон, зон роста в соответствии с предпочтениями
- Особенности стилей лидерства в зависимости от личностных особенностей

Модуль 4 . Развитие индивидуальных лидерских качеств

- «Моджо» лидера – или древнее учение племен Африки о харизме. Что это, можно ли развить ее в себе и как это сделать
- EQ – эмоциональный интеллект. Лидер и его эмоции. Управление эмоциями и настроением. 4 основных настроения. 26 основных эмоций. Прозрачность и ее нарушение. Саморефлексия
- Проактивность, доведение дел до конца
- Уполномочивание, доверие
- Ответственность. 4 компонента ответственности. Насколько вы сейчас управляете ситуацией? Токсичные типы поведения лидера, снижающие ответственность?

Модуль 5 . Проявление лидерства через влияние на других

- Что такое влияние и убеждение
- Особенности манипуляций и способы распознать их
- Качества влиятельного человека
- Девять тактик влияния и убеждения
- Блокировки влиятельности и тактики их разблокирования

Модуль 6 . Проявление лидерства в команде

- Модель командной эффективности Декслера-Сиббета как основной инструмент лидера по диагностике и «со-настройке» команды
- Семь стадий формирования команды. Ключевой вопрос каждой стадии
- Как настроить команду на «один лад»
- Основное направление трансформации лидера - глубинная трансформация сознания современного лидера – от контроля и авторитаризма – к адхократии и сотрудничеству – как должен измениться сам лидер, чтобы создавать такую среду и в чем заключается его выгода?
- Создание среды максимальной результативности
- 3 компонента высокой мотивации и 3 элемента плодотворной среды

Модуль 7 . Планы на будущее

- Индивидуальная стратегическая сессия:
- Где вы сейчас и где хотите оказаться
- Что нужно развить, улучшить в себе
- Когда и что вы намерены сделать
- Что будет, когда вы получите результат

21. Организационно-педагогические условия

Соблюдение требований к кадровым условиям реализации дополнительной профессиональной программы:

а) преподавательский состав образовательной организации, обеспечивающий образовательный процесс, обладает высшим образованием и стажем преподавания по изучаемой тематике не менее 1 года и (или) практической работы в областях знаний, предусмотренных модулями программы, не менее 3 (трех) лет;

б) образовательной организацией наряду с традиционными лекционно-семинарскими занятиями применяются современные эффективные методики преподавания с применением интерактивных форм обучения, аудиовизуальных средств, информационно-телекоммуникационных ресурсов и наглядных учебных пособий.

Соблюдение требований к материально-техническому и учебно-методическому обеспечению дополнительной профессиональной программы:

а) образовательная организация располагает необходимой материально-технической базой, включая современные аудитории, библиотеку, аудиовизуальные средства обучения, мультимедийную аппаратуру, оргтехнику, копировальные аппараты. Материальная база соответствует санитарным и техническим нормам и правилам и обеспечивает проведение всех видов практической и дисциплинарной подготовки слушателей, предусмотренных учебным планом реализуемой дополнительной профессиональной программы.

б) в случае применения электронного обучения, дистанционных образовательных технологий каждый обучающийся в течение всего периода обучения обеспечивается индивидуальным неограниченным доступом к электронной информационно-образовательной среде, содержащей все электронные образовательные ресурсы, перечисленные в модулях дополнительной профессиональной программы.

22. Формы аттестации и оценочные материалы

Образовательная организация несет ответственность за качество подготовки слушателей и реализацию дополнительной профессиональной программы в полном объеме в соответствии с учебным планом.

Оценка качества освоения дополнительной профессиональной программы слушателей включает текущий контроль успеваемости и итоговую аттестацию.

Результаты итоговой аттестации слушателей ДПП в соответствии с формой итоговой аттестации, установленной учебным планом, выставляются по двух бальной шкале («зачтено/незачтено»).

Слушателям, успешно освоившим дополнительную профессиональную программу и прошедшим итоговую аттестацию, выдается удостоверение о повышении квалификации.

Слушателям, не прошедшим итоговой аттестации или получившим на итоговой аттестации неудовлетворительные результаты, а также лицам, освоившим часть дополнительной профессиональной программы и (или) отчисленным из образовательной организации, выдается справка об обучении или о периоде обучения по образцу, самостоятельно устанавливаемому образовательной организацией.

Итоговая аттестация проводится по форме практикума в соответствии с учебным планом. Результаты итоговой аттестации заносятся в соответствующие документы.

Вопросы промежуточной аттестации

1. Что такое Лидерство — врожденная или приобретенная черта?
2. Как развить в себе лидерские качества?
3. Функции, задачи лидера?
4. Какие бывают лидеры?
5. Понятие видение перспективы
6. Понятие умение вдохновлять и мотивировать, энтузиазм, инициатива как основополагающие качества настоящего лидера

Итоговый практикум:

Ведущий. Как вы думаете, какими качествами должен обладать человек, чтобы добиться успеха в своем деле? Правильно, профессионализмом (то есть мастерством) и чувством уверенности в себе. Не ждите от меня готовых рецептов, следуя которым вы быстро приобретете эти качества. Но мы поработаем над важной проблемой, имеющей прямое отношение к профессионализму: «Педагогическое манипулирование в воспитательном процессе».

Предлагаю для свободного обсуждения принципы работы в группе:

- искренность в общении,
- обязательное участие в работе групп в течение всего времени,
- каждый участник говорит за себя от своего имени,
- не критиковать и признавать право каждого на высказывание своего мнения.

ПРОЦЕДУРА ЗНАКОМСТВА

Участники стоят вокруг стола, лицом к друг другу. Каждый на карточке пишет свое настоящее имя и ответы на вопросы:

- Что я больше всего ценю в людях?
- Что я не приемлю в людях?
- Моя главная проблема в общении.

Карточку участники держат перед собой на уровне груди. В течение некоторого времени все двигаются по комнате, останавливаясь друг возле друга.

После этого усаживаются вокруг стола и обмениваются впечатлениями.

Упражнение «Я-эмоция»

Ведущий. Из имеющихся карточек подберите к самому себе 3–4, которые в наибольшей степени соответствуют вашему состоянию, настроению, характеру. Запишите. Затем выберите карточки, отражающие индивидуальность «идеального» педагога, сотрудника. Запишите, сравните две колонки записанных состояний.

Без обсуждения.

Упражнение «Откровенность против манипулирования»

Ведущий. Ситуация: ребенок провинился. Что вы будете делать? (Ответ каждый пишет на листочке. Собрав листки с ответами, делим их на две группы: манипулирование, общение.)

Обсуждение. Что звучит в словах педагога?

Ведущий. Вам надо пригласить ребенка и побеседовать с ним. На листочке запишите свой вариант начала беседы с ним.

Обсуждение. Какова цель беседы? Удалось ли, используя ваш вариант, добиться цели? Какие проблемные ситуации можно разрешить через откровенную беседу?

Упражнение «Барабан — скрипка»

Ведущий. Каждого из воспитанников своей группы отнесите либо в группу «скрипок», либо «барабанов».

Скрипки — эмоциональные, чувствительные;

барабаны — упорные, терпеливые, уравновешенные, медлительные.

Обсуждение. К какой группе вы отнесете себя? Как следует общаться с каждой группой?

ПОДВЕДЕНИЕ ИТОГОВ РАБОТЫ

Обобщение наработанного. На листочке каждый участник тренинга записывает свои мысли, мнение об участии в проделанной работе.

Тема: «Независимость и свобода»

Цели: способствовать преодолению зависимости, неуверенности, страха; повысить самооценку.

Все встали в общий круг, звучит спокойная, негромкая музыка.

Упражнение «В центре внимания»

Ведущий. Как люди смотрят друг на друга? Боятся ли взгляда? Почему? А как вы смотрите на других людей? Взгляд — вариант вторжения или доброжелательный интерес? А кто считает, что он себя спокойно и уверенно будет чувствовать в центре внимания всей группы? Хорошо, тогда кто первый?

Задача «испытуемого»: сидя перед всей группой, спокойно и доброжелательно в течение 1 минуты переводить взгляд с одного участника группы на другого, задерживаясь на каждом настолько, насколько интересно будет рассматривать его глаза и лицо.

Отслеживать свое душевно-психологическое состояние и в то же время думать о том человеке, на которого сейчас смотришь: какой он? Чем интересно мне его лицо? Что я вижу в нем?

Задача группы: в полной тишине рассматривать лицо человека, находящегося в центре внимания, почувствовать динамику его психологического состояния: какие чувства и переживания были вначале, чуть позже?

Первая минута проходит в полной тишине. Если хотя бы один человек не выдерживает: хихикает, улыбается, заговаривает, — происходит смена пар в «карусели» и новый отсчет времени.

Пары меняются 3–4 раза. По окончании каждый участник благодарит партнера.

Обратная связь: поделиться с партнером своими ощущениями и сказать, как чувствовали его состояние (3 минуты). Кому это было непросто? А кто выдержал без особых усилий? Кто чувствовал искренний интерес к человеку напротив?

Обсуждение. Ведущий ставит вопросы, группа ищет на них ответы:

В чем и как проявляется наша зависимость от мнения окружающих? От мнения близких людей? От оценки значимых для нас людей? Как все-таки на практике преодолеть эту зависимость? Какие вы можете назвать методы, способы и приемы?

Тренинг нестандартных поступков

Выполнить действия, привлекающие внимание, эпатирующие, вызывающие недоумение, даже изумление окружающих на улице.

Например: пройти с соской во рту, в «странной» одежде: сапоги, варежки разного цвета; флажок или вымпел на груди; громко, радостно петь на улице; парень красит губы на автобусной остановке и т.д. Смысл в том, чтобы преодолеть существующий здесь барьер, разрешить окружающим думать о себе что угодно.

Затем обсудить версии участников группы о состоянии человека в центре внимания: его ощущениях, чувствах, переживаниях. Затем сам участник пусть расскажет о своем состоянии: когда было тяжело и почему? Удалось ли выполнить задание?

Задача ведущего в обсуждении — раскрыть причину возникающего в нестандартной ситуации психологического напряжения: все мы (но в разной степени) зависим от оценки, мнения других людей, от того, что о нас подумают и «как посмотрят». Это сказывается даже в том случае, когда мы не знаем, положительно или отрицательно нас оценивают, «хорошо» или «плохо». Наиболее подвержены влиянию этой зависимости и наиболее неуверенно в ситуации повышенного внимания чувствуют себя люди с заниженной, неустойчивой самооценкой.

Способ преодоления: осознанное наблюдение за собой, за своими мыслями, чувствами, ощущениями (так называемая рефлексия), особенно в сложных ситуациях; повышение самооценки.

Упражнение «Карусель»

Ведущий. Надо разбиться на пары и организовать «карусель»: два круга, внешний и внутренний, лицом друг к другу на расстоянии около полуметра.

4 минуты спокойно и доброжелательно смотреть на своего партнера в полной тишине. Почувствуйте интерес к нему... Какой он? Обращайте также внимание на свои душевные движения, мысли, чувства.

Затем в течение 10 минут надо придумать и записать варианты нестандартных поступков, возможных для реализации сейчас, на группе. Это могут быть и ролевые задания (например,

изобразить кого-то или что-то), спеть (в образе героя), станцевать (в определенном стиле) и т.д.

На выполнение задания — 30 минут.

Короткое обсуждение работы участников. какое задание было самым оригинальным, интересным? Кто себя проявил как лучший актер-исполнитель? Был ли барьер? Как ты с ним справился? Поблагодарите друг друга аплодисментами.

Упражнение «Нестандартный проход»

Ведущий. Ваша задача – пройти по комнате так, как не проходил никто до вас.

Группы садятся лицом в круг, из каждой команды по очереди встает один человек, проходит внутри круга и возвращается на место. Оригинальность прохода утверждается аплодисментами групп (30 минут).

Короткое обсуждение. какое задание было самым оригинальным, интересным? Кто себя проявил как лучший актер-исполнитель? Был ли барьер? Как участник с ним справился?

Игра-бой «Налет орды на отрешенных»

Задача отрешенных: погрузиться в себя, отрешиться от любых внешних воздействий. Надо застыть, душевно «заморозиться».

Задача орды — «разморозить» участника, вызвать у него любую душевную реакцию.

Время игры: 1–2 минуты. Обсуждение.

Рефлексия.