

Документ подписан простой электронной подписью

Информация о владельце:

ФИО: Макаренко Елена Николаевна

Должность: директор

Дата подписания: 15.09.2025 20:55:08

Уникальный программный ключ:

c098bc0c1041cb2a4cf926cf171d6715d99a6ae00adc8e27b55cbe1e2dbd7c78

Министерство науки и высшего образования Российской Федерации

Федеральное государственное бюджетное образовательное учреждение высшего образования

«Ростовский государственный экономический университет (РИНХ)»

УТВЕРЖДАЮ

Начальник

учебно-методического управления

Т.К. Платонова

«20» мая 2025 г.

**Рабочая программа дисциплины
Управление в стиле коучинг**

Направление подготовки
38.03.03 Управление персоналом

Направленность (профиль) программы бакалавриата
38.03.03.02 Кадровый консалтинг и бизнес-коучинг

Для набора 2025 года

Квалификация
Бакалавр

КАФЕДРА Финансовый и HR менеджмент**Распределение часов дисциплины по семестрам / курсам**

Семестр (<Курс>.<Семестр на курсе>)	8 (4.2)		Итого	
	Неделя		Итого	
Вид занятий	уп	рп	уп	рп
Лекции	6	6	6	6
Практические	6	6	6	6
Итого ауд.	12	12	12	12
Контактная работа	12	12	12	12
Сам. работа	92	92	92	92
Часы на контроль	4	4	4	4
Итого	108	108	108	108

ОСНОВАНИЕ

Учебный план утвержден учёным советом вуза от 28.02.2025 г. протокол № 9.

Программу составил(и): к.с.н., доцент, Кудрявцев Д.И.

Зав. кафедрой: д.э.н., доцент А.М. Усенко

Методический совет: д.э.н., доцент М.А. Суржиков

1. ЦЕЛИ ОСВОЕНИЯ ДИСЦИПЛИНЫ

1.1	формирование представлений о теоретических основах, целях, принципах коучинга и приобретение опыта использования техник коучинга в практической деятельности
-----	--

2. ТРЕБОВАНИЯ К РЕЗУЛЬТАТАМ ОСВОЕНИЯ ДИСЦИПЛИНЫ

ПК-5. Способен проводить мониторинг успешных корпоративных социальных программ, проводить мероприятия в соответствии с корпоративной социальной политикой, определять целевые группы персонала для создания специализированных социальных программ, определять эффективность мероприятий реализуемой корпоративной социальной политики.

ПК-3. Способен анализировать и определять потребности в обучении групп персонала в соответствии с целями организации, разрабатывать планы подготовки, переподготовки и повышения квалификации кадров, учебные планы и программы, анализировать рынок образовательных услуг и готовить предложения по поставщикам услуг, организовывать обучающие мероприятия и производить оценку эффективности обучения персонала

В результате освоения дисциплины обучающийся должен:

Знать:

осуществлять отбор и применение тренинговых методик, адекватных целям, ситуации и контингенту с последующей обработкой данных и их интерпретацией (соотнесено с индикатором ПК-3.1);
коучинговые методы работы с персоналом в рамках разработки и реализации корпоративной социальной политики организации (соотнесено с индикатором ПК-5.1)

Уметь:

применять необходимые тренинговые методики и техники по обучению, развитию персонала и созданию психологического климата, способствующего оптимизации производственного процесса (соотнесено с индикатором ПК-3.2);
использовать инструменты коучинга для разработки и эффективной реализации корпоративной социальной политики организации (соотнесено с индикатором ПК-5.2)

Владеть:

использования психологических технологий, в том числе коучинговых, ориентированных на обучение и развитие персонала (соотнесено с индикатором ПК-3.3);
применения коучинговых при администрировании процессов по реализации корпоративной социальной политики (соотнесено с индикатором ПК-5.3)

3. СТРУКТУРА И СОДЕРЖАНИЕ ДИСЦИПЛИНЫ

Раздел 1. Общая характеристика коучинга

№	Наименование темы, краткое содержание	Вид занятия / работы / форма ПА	Семестр / Курс	Количество часов	Компетенции
1.1	Тема: Сущность и происхождение коучинга. Понятие коучинга. Коучинг как сфера деятельности. Как работают коучинг и коуч? Основные принципы коучинга. История становления и развития коучинга. Психотерапия, консалтинг и коучинг: сходство и различие. История происхождения термина.	Лекционные занятия	8	2	ПК-5 ПК-3
1.2	Тема: Сущность и происхождение коучинга. Понятие коучинга. Коучинг как сфера деятельности. Как работают коучинг и коуч? Основные принципы коучинга. История становления и развития коучинга. Психотерапия, консалтинг и коучинг: сходство и различие. История происхождения термина. Основоположники коучинга и их принципы: Принципы Милтона Эриксона, Тимоти Голви, Джона Уитмора, Томаса Дж. Леонарда	Самостоятельная работа	8	6	ПК-5 ПК-3

Раздел 2. Философия и методология коучинга

№	Наименование темы, краткое содержание	Вид занятия / работы / форма ПА	Семестр / Курс	Количество часов	Компетенции
2.1	Тема: Философия коучинга. Задачи коучинга. Функции коуча. Образ человека в коучинге. Преимущества коучинга как вида психологической помощи.	Лекционные занятия	8	2	ПК-5 ПК-3
2.2	Тема: Философия коучинга. Миссия коучинга. Элементы коучинга: личность коуча, личность ведомого, организационно культурная среда, технология коучинга, соотношение между ними. Принципы коучинга. Принципы позитивности, включенности, совместности успеха, активности и	Самостоятельная работа	8	8	ПК-5 ПК-3

	ответственности, творчества, осознания личных ресурсов, системности.				
2.3	Тема: Философия коучинга. Элементы коучинга: личность коуча, личность ведомого, организационно культурная среда, технология коучинга, соотношение между ними.	Самостоятельная работа	8	6	ПК-5 ПК-3
2.4	Тема: Методология коучинга. Теории и модели процесса коучинга. Модель коучинга класса ICM. Модель GROW. Трансформационный коучинг. Модель Score. Колесо баланса. Коучинговая модель IMULL	Лекционные занятия	8	2	ПК-5 ПК-3
2.5	Тема: Методология коучинга. Теории и модели процесса коучинга. Модель коучинга класса ICM. Модель GROW. Трансформационный коучинг. Модель Score. Колесо баланса. Коучинговая модель IMULL.	Самостоятельная работа	8	6	ПК-5 ПК-3
2.6	Тема: Теории и объяснительные модели, используемые в коучинге. Теория самодетерминации Э. Деси и Р. Райана. Модели счастья и концепции субъективного благополучия М. Селигмана, Э. Динера, К. Шелдона, С. Любомирски, концепция психологического благополучия К. Рифф. Теория потока М. Чиксентмихайи. Концепция оптимизма М. Селигмана. Теория позитивных эмоций Б. Фредриксон. Когнитивная концепция надежды Ч. Снайдера.	Самостоятельная работа	8	8	ПК-5 ПК-3
2.7	Тема: Теории и объяснительные модели, используемые в коучинге. Теория самодетерминации Э. Деси и Р. Райана. Модели счастья и концепции субъективного благополучия М. Селигмана, Э. Динера, К. Шелдона, С. Любомирски, концепция психологического благополучия К. Рифф. Теория потока М. Чиксентмихайи. Концепция оптимизма М. Селигмана. Теория позитивных эмоций Б. Фредриксон. Когнитивная концепция надежды Ч. Снайдера.	Практические занятия	8	2	ПК-5 ПК-3
2.8	Тема: Теории и объяснительные модели, используемые в коучинге. Теория сохранения ресурсов С. Хобфолла. Модель согласованных целей К. Шелдона. Концепция сильных сторон К. Петерсона и М. Селигмана и аналогичная концепция Д. Клифтона и Э. Андерсена. Концепция личностного потенциала Д.А. Леонтьева. Теория самоэффективности А. Бандуры.	Самостоятельная работа	8	6	ПК-5 ПК-3

Раздел 3. Виды и процесс коучинга. Средства, практические методы и техники коучинга

№	Наименование темы, краткое содержание	Вид занятия / работы / форма ПА	Семестр / Курс	Количество часов	Компетенции
3.1	Тема: Виды коучинга. Индивидуальный, групповой (командный), организационный коучинг. Оперативный, тактический и стратегический коучинг. Классификация коучинга по области применения. Другие классификации коучинга.	Самостоятельная работа	8	6	ПК-5 ПК-3
3.2	Тема: Виды коучинга. Индивидуальный, групповой (командный), организационный коучинг. Оперативный, тактический и стратегический коучинг. Классификация коучинга по области применения. Другие классификации коучинга.	Практические занятия	8	2	ПК-5 ПК-3
3.3	Тема: Структура коучинговой сессии. Этапы коучинга: различные модели. Этапы коучинга по М.Б. О'Нил: заключение контракта, планирование деятельности, коучинг по ходу деятельности, подведение итогов. Алгоритм коучинговой сессии.	Самостоятельная работа	8	6	ПК-5 ПК-3
3.4	Тема: Структура коучинговой сессии. Формулировка целей коучинговой сессии. Уровни целей. Определяющие цели, цели рабочего процесса, цели человеческих отношений, личные цели. Структурирование процесса коучинга по уровням целей. Измерение результатов цели. Ориентация клиента на принятие ответственности.	Практические занятия	8	2	ПК-5 ПК-3
3.5	Тема: Структура коучинговой сессии. Работа с сопротивлением в коучинге. Виды подстроек в коучинге. Особенности ведения распроса в коучинге. Типы вопросов. Ведение клиента с помощью вопросов. Исследование ситуаций и препятствий на пути достижения цели.	Самостоятельная работа	8	6	ПК-5 ПК-3
3.6	Тема: Основные техники в коучинге. Основные техники в коучинге. Схема «GROW» и ее развитие. Применение схемы SMART. Работа с «Логическими уровнями». Четыре стадии достижения цели. Шкалирование и китайское меню – как методы в коучинге. Формула Бекхарда. Противостояние страхам в коучинге. Работа с метафорой в коучинге.	Самостоятельная работа	8	6	ПК-5 ПК-3
3.7	Тема: Основные техники в коучинге.	Самостоятельная работа	8	8	ПК-5

	Техника Уолта Диснея «Мечтатель, реалист, критик» Использование техник эмпатического и рефлексивного слушания на различных этапах коучинга. Приемы операционализации, конфронтации, неотсроченной обратной связи.	работа			ПК-3
3.8	Тема: Подведение итогов и оценка эффективности коучинговой сессии. Фаза подведения итогов. Соотнесение результатов с целями. Формирование плана дальнейших шагов. Подведение итогов коучинга с «трудными» клиентами. Критерии эффективности коучинга. Процедура оценки эффективности. Оценка достижений целей коучинга. Оценка эффективности коуча. Обратная связь в процессе коучинга и при его завершении. Анализ сильных и слабых сторон.	Самостоятельная работа	8	8	ПК-5 ПК-3
3.9	Подготовка докладов с использованием Libre Office	Самостоятельная работа	8	12	ПК-5 ПК-3
3.10	Подготовка к промежуточной аттестации	Зачет	8	4	ПК-5 ПК-3

4. ФОНД ОЦЕНОЧНЫХ СРЕДСТВ

Структура и содержание фонда оценочных средств для проведения текущего контроля и промежуточной аттестации представлены в Приложении 1 к рабочей программе дисциплины.

5. УЧЕБНО-МЕТОДИЧЕСКОЕ И ИНФОРМАЦИОННОЕ ОБЕСПЕЧЕНИЕ ДИСЦИПЛИНЫ

5.1. Учебные, научные и методические издания

	Авторы, составители	Заглавие	Издательство, год	Библиотека / Количество
1		Современные тенденции развития психологии труда и организационной психологии: монография	Москва: Институт психологии РАН, 2015	ЭБС «Университетская библиотека онлайн»
2	Болотова А. К., Мартынова А. В.	Прикладная психология в бизнес-организациях: методы фасилитации: учебное пособие	Москва: Издательский дом Высшей школы экономики, 2013	ЭБС «Университетская библиотека онлайн»
3	Абрамова, Г. С.	Психологическое консультирование. Теория и практика: учебник для вузов и ссузов	Москва: Прометей, 2018	ЭБС «IPR SMART»
4		Теория и практика коучинга: учебное пособие (курс лекций): курс лекций	Ставрополь: Северо-Кавказский Федеральный университет (СКФУ), 2019	ЭБС «Университетская библиотека онлайн»
5		Развитие личности: журнал		ЭБС «Университетская библиотека онлайн»
6		Business Excellence: журнал		ЭБС «Университетская библиотека онлайн»

5.2. Профессиональные базы данных и информационные справочные системы

ИСС "КонсультантПлюс"

ИСС "ГАРАНТ" <http://www.internet.garant.ru/>

Федеральный образовательный портал «Экономика Социология Менеджмент» <http://ecsocman.hse.ru>

База данных «Библиотека управления» - Корпоративный менеджмент <https://www.cfin.ru/rubricator.shtml>

База профессиональных данных «Мир психологии» <http://psychology.net.ru/>

5.3. Перечень программного обеспечения

Операционная система РЕД ОС

Libre Office

5.4. Учебно-методические материалы для обучающихся с ограниченными возможностями здоровья

При необходимости по заявлению обучающегося с ограниченными возможностями здоровья учебно-методические материалы предоставляются в формах, адаптированных к ограничениям здоровья и восприятия информации. Для лиц с нарушениями зрения: в форме аудиофайла; в печатной форме увеличенным шрифтом. Для лиц с нарушениями слуха: в форме электронного документа; в печатной форме. Для лиц с нарушениями опорно-двигательного аппарата: в форме электронного документа; в печатной форме.

6. МАТЕРИАЛЬНО-ТЕХНИЧЕСКОЕ ОБЕСПЕЧЕНИЕ ДИСЦИПЛИНЫ

Помещения для всех видов работ, предусмотренных учебным планом, укомплектованы необходимой специализированной учебной мебелью и техническими средствами обучения:

- столы, стулья;

- персональный компьютер / ноутбук (переносной);
- проектор;
- экран / интерактивная доска.

7. МЕТОДИЧЕСКИЕ УКАЗАНИЯ ДЛЯ ОБУЧАЮЩИХСЯ ПО ОСВОЕНИЮ ДИСЦИПЛИНЫ

Методические указания по освоению дисциплины представлены в Приложении 2 к рабочей программе дисциплины.

ФОНД ОЦЕНОЧНЫХ СРЕДСТВ

1 Описание показателей и критериев оценивания компетенций на различных этапах их формирования, описание шкал оценивания

1.1 Показатели и критерии оценивания компетенций:

ЗУН, составляющие компетенцию	Показатели оценивания	Критерии оценивания	Средства оценивания
ПК-3: Способен анализировать и определять потребности в обучении групп персонала в соответствии с целями организации, разрабатывать планы подготовки, переподготовки и повышения квалификации кадров, учебные планы и программы, анализировать рынок образовательных услуг и готовить предложения по поставщикам услуг, организовывать обучающие мероприятия и производить оценку эффективности обучения персонала			
З осуществлять отбор и применение тренинговых методик, адекватных целям, ситуации и контингенту с последующей обработкой данных и их интерпретацией	решение тестовых заданий, ответы на вопросы	полнота и содержательность ответа; умение приводить примеры. верное решение тестовых вопросов	Вопросы к зачету (1-30), тесты (1-25), темы докладов (1-20), комплект заданий (тема 1-7)
У применять необходимые тренинговые методики и техники по обучению, развитию персонала и созданию психологического климата, способствующего оптимизации производственного процесса	поиск и сбор необходимой литературы, использование различных баз данных, использование современных информационно-коммуникационных технологий и глобальных информационных ресурсов для формирования доклада и выполнения заданий	умение приводить примеры; умение отстаивать свою позицию; умение пользоваться дополнительной литературой при подготовке к занятиям; соответствие представленной в ответах информации материалам лекции и учебной литературы, сведениям из информационных ресурсов Интернет; умение выполнять задания	Вопросы к зачету (1-30), тесты (1-25), темы докладов (1-20), комплект заданий (тема 1-7)
В использования психологических технологий, в том числе коучинговых, ориентированных на обучение и развитие персонала	поиск и сбор необходимой литературы, использование различных баз данных, использование современных	обоснованность обращения к базам данных; целенаправленность поиска и отбора; объем выполненных работ; соответствие требованиям.	Вопросы к зачету (1-30), тесты (1-25), темы докладов (1-20),

	информационно-коммуникационных технологий и глобальных информационных ресурсов для формирования доклада и выполнения заданий		комплект заданий (тема 1-7)
ПК-5: Способен проводить мониторинг успешных корпоративных социальных программ, проводить мероприятия в соответствии с корпоративной социальной политикой, определять целевые группы персонала для создания специализированных социальных программ, определять эффективность мероприятий реализуемой корпоративной социальной политики			
3 коучинговые методы работы с персоналом в рамках разработки и реализации корпоративной социальной политики организации	решение тестовых заданий, ответы на вопросы	полнота и содержательность ответа; умение приводить примеры. верное решение тестовых вопросов	Вопросы к зачету (1-30), тесты (1-25), темы докладов (1-20), комплект заданий (тема 1-7)
У использовать инструменты коучинга для разработки и эффективной реализации корпоративной социальной политики организации	поиск и сбор необходимой литературы, использование различных баз данных, использование современных информационно-коммуникационных технологий и глобальных информационных ресурсов для формирования доклада и выполнения заданий	умение приводить примеры; умение отстаивать свою позицию; умение пользоваться дополнительной литературой при подготовке к занятиям; соответствие представленной в ответах информации материалам лекции и учебной литературы, сведениям из информационных ресурсов Интернет; умение выполнять задания	Вопросы к зачету (1-30), тесты (1-25), темы докладов (1-20), комплект заданий (тема 1-7)
В применения коучинговых при администрировании процессов по реализации корпоративной социальной политики	поиск и сбор необходимой литературы, использование различных баз данных, использование современных информационно-коммуникационных технологий и глобальных	обоснованность обращения к базам данных; целенаправленность поиска и отбора; объем выполненных работ; соответствие требованиям.	Вопросы к зачету (1-30), тесты (1-25), темы докладов (1-20), комплект заданий (тема 1-7)

	информационных ресурсов для формирования доклада и выполнения заданий		
--	---	--	--

1.2 Шкалы оценивания:

Текущий контроль успеваемости и промежуточная аттестация осуществляется в рамках накопительной балльно-рейтинговой системы в 100-балльной шкале.

50-100 баллов (зачтено)

0-49 баллов (не зачтено)

2 Типовые контрольные задания или иные материалы, необходимые для оценки знаний, умений, навыков и (или) опыта деятельности, характеризующих этапы формирования компетенций в процессе освоения образовательной программы

Вопросы к зачету

1. Понятие коучинга.
2. Основные принципы коучинга.
3. Этические законы в коучинге
4. Коучинг как сфера деятельности
5. Задачи коучинга. Функции коуча
6. Система задавания вопросов в коучинге
7. Модель GROW
8. Структура коучинговой сессии
9. Трансформационный коучинг
10. Схема SMART
11. Модель Score
12. Работа с метафорой в коучинге
13. Индивидуальный, групповой (командный), организационный коучинг.
14. Оперативный, тактический и стратегический коучинг.
15. «Схема движения к мастерству» – как метод в коучинге.
16. Этапы коучинга.
17. Алгоритм коучинговой сессии
18. Типы вопросов в коучинге.
19. Формула Бекхарда.
20. Техника Уолта Диснея «Мечтатель, реалист, критик»
21. Работа с метафорой в коучинге
22. Фаза подведения итогов.
23. Оценка достижений целей коучинга
24. Обратная связь в процессе коучинга и при его завершении.
25. История становления и развития коучинга
26. Психотерапия, консалтинг и коучинг: сходство и различие.
27. Образ человека в коучинге.
28. Элементы коучинга: личность коуча, личность ведомого, организационно культурная среда.
29. Классификация коучинга по области применения.
30. Этапы коучинга по М.Б. О'Нил: заключение контракта, планирование деятельности, коучинг по ходу деятельности, подведение итогов

- «зачтено» (50-100 баллов) выставляется студенту, если он продемонстрировал наличие твердых знаний в объеме пройденного курса в соответствии с целями обучения, изложение ответов с отдельными ошибками, уверенно исправленными после дополнительных вопросов, правильные в целом действия по применению знаний на практике, в том числе при решении расчетного задания;

«не зачтено» (0-49 баллов) выставляется студенту, если его ответы не связаны с вопросами, наличествуют грубые ошибки в ответе, непонимание сущности излагаемого вопроса, неумение применять знания на практике, неуверенность и неточность ответов на дополнительные и наводящие вопросы.

Тесты

1. Определите основные элементы коучинга:

- а) клиент-коуч-формат-принципы
- б) клиент-коуч-формат-сессия
- в) инструменты-методы-формат-сессия
- г) модель-формат-инструменты

2. Основателем лайф-коучинга считается

- а) Тимоти Голви
- б) Томас Дж. Леонард
- в) Джон Уитмор
- г) Карл Роджерс

3. Коучинг оформился в самостоятельное направление:

- а) в России в конце 1990-х
- б) в США в конце 1940-х
- в) в самом начале времен (еще в библейские времена)
- г) в США в конце 1970-х

4. Основатель психоаналитической теории:

- а) А. Маслоу
- б) Т. Голви
- в) З. Фрейд.
- г) К. Роджерс

5. Какой вид коучинга предполагает помощь людям в стрессовой ситуации перехода от одной деятельности или роли к другой:

- а) Ситуативный коучинг
- б) Транзитивный коучинг
- в) Административный коучинг
- г) Традиционный коучинг

6. К какому компоненту эмоционального интеллекта относят способность различать и интерпретировать собственные настроения, эмоции, порывы, а также их влияние на других людей:

- а) Понимание себя
- б) Социальная умелость
- в) Эмпатия
- г) Самомотивация

7. Кем была разработана модель «логические уровни внимания»:

- а) Т. Голви
- б) К. Роджерс
- в) А. Маслоу
- г) Р. Дилтс

8. На каком уровне осуществляет управление руководитель:

- а) на уровне обучения, развития способностей
- б) на уровне ценностей и убеждений
- в) на уровне внешнего контекста
- г) на уровне деятельности, осуществляет так называемый поведенческий коучинг

9. Кто управляет на уровне ценностей и убеждений:

- а) Тренер
- б) Руководитель
- в) Учитель
- г) Ментор

10. Какому уровню лидерства соответствует «компетентный менеджер»:

- а) Первому
- б) Второму
- в) Третьему
- г) Четвертому

12. Кем была основана модель четырехквadrатного мышления:

- а) К. Уилбер
- б) К. Роджерс
- в) А. Маслоу
- г) Р. Дилтс

13. Каким аспектом является определение необходимых ресурсов для реализации намеченной цели:

- а) Первым
- б) Вторым
- в) Третьим
- г) Четвертым

14. При переходе от одного аспекта управления к другому, человек сталкивается с сопротивлением (торможением). Это сопротивление получило название

- а) «эффект роджерса»
- б) «эффект гремлина»
- в) «эффект уитмора»
- г) «эффект голвина»

15. Кто из перечисленных соратник и последователь М. Эриксона:

- а) А. Маслоу
- б) Д. Уитмор
- в) М. Аткинсон
- г) Р. Дилтс

16. Один из аспектов теории К. Левина – анализ поля – был разработан:

- а) в 1937 г.
- б) в 1948 г.
- в) в 1945 г.
- г) в 1947 г.

17. Подходом Тимоти Галлви называется:

- а) «закрытая игра»
- б) «внешняя игра»

в) «внутренняя игра»

г) «открытая игра»

18. Транзиционную модель изменения создал:

а) У. Бриджес

б) Д. Прохазк

в) К. Ди Клементе

г) К. Левин

19. Первая стадия командной работы, по Дж. Уитмору:

а) Сотрудничество

б) индивидуальная защита

в) вхождение

г) коллективная защита

20. Способ наблюдения за происходящим — это модель:

а) К. Левина

б) Т. Галлви

в) У. Бриджеса

г) Д. Прохазка

21. С каких годов понятие коучинга стало употребляться в более широком значении:

а) с 50-х

б) с 60-х

в) с 70-х

г) с 80-х

22. Что не относится к целям коучинга:

а) новые стратегии поведения и мышления

б) технологии партнерского взаимодействия

в) новых системы управления

г) системы продвинутых техник и технологий достижения целей

23. Чьи исследования показали, что коэффициент интеллекта не коррелирует с успешностью в бизнесе:

а) Д. Гоулмена

б) Д. Уитмора

в) М. Аткинсона

г) У. Бриджеса

24. Кто основатель корпоративного бизнес-направления и менеджмента в коучинге:

а) Сэр Джон Уитмор

б) Томас Дж. Леонард

в) Тим Гэллви

г) К. Левин

25. Одним из основателя коучинга является: а) Сэр Джон Уитмор

б) Томас Дж. Леонард

в) Тим Гэллви

г) К. Левин

Инструкция по выполнению

Из предложенных вариантов выбрать один или несколько правильных.

Критерии оценки:

Максимальное количество баллов – 25. За правильный ответ на каждый вопрос - начисляется 1 балл.

Темы докладов

1. Методология коучинга и ее составляющие.
2. История возникновения коучинга за рубежом.
3. Появление коучинга в России.
4. Понятия, определения и виды коучинга.
5. Технология коучинга.
6. Инструментарий коучинга.
7. Коучинг как стиль работы менеджера.
8. Коучинг как разновидность работы коуч-консультанта.
9. Этапы подготовки и составления программы проведения коучинга.
10. Обучение персонала в системе коучинга.
11. Групповая и индивидуальная работа в коучинге.
12. Оценка результатов коучинга.
13. Беседа основная форма реализации методик коучинга.
14. Коучинг как стиль корпоративной культуры.
15. Типы коучей, принципы их работы.
16. Логические уровни внимания по Р. Дилтсу.
17. Мотивационный менеджмент в стиле коучинг.
18. Цели и функции Международной Федерации Коучинга.
19. Кодекс чести коуча.
20. Техники и методы нейролингвистического программирования (НЛП).

Критерии оценивания:

Доклад оценивается по 10 балльной шкале:

- «9-10 баллов» выставляется студенту, если доклад полностью раскрыт, студент ответил на все дополнительные вопросы
- «7-8 баллов», если доклад полностью раскрыт, но студент не ответил на дополнительные вопросы.
- «5-6 баллов», если доклад раскрыт не полностью, и на вопросы студент не ответил.
- «2-4 балла», если доклад раскрыт на половину
- «1-0 баллов», если доклад не раскрыт даже на половину.

Максимальное количество баллов, набранных за подготовку докладов – 60.

6 докладов x 10 баллов = 60 баллов.

Комплект заданий

Тема №1

«Общая характеристика коучинга»

1. Понятие коучинга.
2. Коучинг как сфера деятельности.
3. История происхождения термина.
4. Основные принципы коучинга.

Тема №2

«Философия коучинга»

1. Задачи коучинга. Функции коуча
2. Элементы коучинга: личность коуча, личность ведомого, организационно культурная среда, технология коучинга, соотношение между ними.
3. Миссия коучинга.
4. Преимущества коучинга как вида психологической помощи.

Тема №3

«Методология коучинга»

1. Модель GROW.
2. Трансформационный коучинг.
3. Модель Score.
4. Колесо баланса.

Тема №4

«Виды коучинга»

1. Индивидуальный, групповой (командный), организационный коучинг.
2. Оперативный, тактический и стратегический коучинг.
3. Классификация коучинга по области применения.

Тема №5

«Структура коучинговой сессии»

1. Формулировка целей коучинговой сессии. Уровни целей.
2. Структурирование процесса коучинга по уровням целей.
3. Измерение результатов цели.
4. Типы вопросов в коучинге.

Тема №6

«Основные техники в коучинге»

1. Применение схемы SMART.
2. Работа с «Логическими уровнями».

3. Техника Уолта Диснея «Мечтатель, реалист, критик»
4. Шкалирование и китайское меню – как методы в коучинге

Тема №7

«Подведение итогов и оценка эффективности коучинговой сессии»

1. Фаза подведения итогов
2. Формирование плана дальнейших шагов.
3. Критерии эффективности коучинга.
4. Оценка достижений целей коучинга.
5. Обратная связь в процессе коучинга и при его завершении.

По каждой теме (1-7):

1. Обозначить сущность всех понятий каждого вопроса
2. Привести примеры по каждому понятию
3. Провести сравнение понятий
4. Раскрыть общие признаки понятий
5. Раскрыть отличительные особенности понятий
6. Определить понятийную корреляцию
7. Сделать вывод

Критерии оценивания:

По каждому вопросу темы дополнительно студенту присваивается по 0-3 балла
Максимальное количество баллов – 15.

0-1 балл за вопрос начисляется, если студент правильно обозначает сущность и приводит примеры понятий.

2 балла за вопрос начисляется, если студент проводит сравнение понятий и выделяет общие и отличные признаки.

3 балла за вопрос начисляется, если студент определяет понятийную корреляцию и делает вывод.

3 Методические материалы, определяющие процедуры оценивания знаний, умений, навыков и (или) опыта деятельности, характеризующих этапы формирования компетенций.

Процедуры оценивания включают в себя текущий контроль и промежуточную аттестацию.

Текущий контроль успеваемости проводится с использованием оценочных средств, представленных в п. 2 данного приложения. Результаты текущего контроля доводятся до сведения студентов до промежуточной аттестации.

Промежуточная аттестация проводится в форме зачета.

Зачет проводится по расписанию промежуточной аттестации в письменном виде. Задание по дисциплине включает 2 теоретических вопроса из перечня вопросов к зачету и задание из оценочного средства «Комплект заданий». Проверка ответов и объявление результатов производится в день зачета. Результаты аттестации заносятся в ведомость и зачетную книжку студента. Студенты, не прошедшие промежуточную аттестацию по графику, должны ликвидировать задолженность в установленном порядке.

МЕТОДИЧЕСКИЕ УКАЗАНИЯ ПО ОСВОЕНИЮ ДИСЦИПЛИНЫ

Учебным планом предусмотрены следующие виды занятий:

- лекции;
- практические занятия.

В ходе лекционных занятий рассматриваются сущность и происхождение коучинга, философия коучинга, методология коучинга, теории и объяснительные модели, используемые в коучинге, виды коучинга, структура коучинговой сессии, основные техники в коучинге, подведение итогов и оценка эффективности коучинговой сессии.

В ходе практических занятий углубляются и закрепляются знания студентов по ряду рассмотренных на лекциях вопросов, развиваются навыки использования психологических технологий, в том числе коучинговых, ориентированных на обучение и развитие персонала; применения коучинговых при администрировании процессов по реализации корпоративной социальной политики.

Взаимодействия в профессиональной и социальной сферах с лицами с ограниченными возможностями здоровья и инвалидами.

При подготовке к практическим занятиям каждый студент должен:

- изучить рекомендованную учебную литературу;
- изучить конспекты лекций;
- подготовить ответы на все вопросы по изучаемой теме;

По согласованию с преподавателем студент может подготовить доклад по теме занятия. В процессе подготовки к практическим занятиям студенты могут воспользоваться консультациями преподавателя.

Вопросы, не рассмотренные на практических занятиях, должны быть изучены студентами в ходе самостоятельной работы. Контроль самостоятельной работы студентов над учебной программой курса осуществляется в ходе занятий посредством тестирования. В ходе самостоятельной работы каждый студент обязан прочитать основную и по возможности дополнительную литературу по изучаемой теме, дополнить конспекты лекций недостающим материалом, выписками из рекомендованных первоисточников. Выделить непонятные термины, найти их значение в энциклопедических словарях.

Для подготовки к занятиям, текущему контролю и промежуточной аттестации студенты могут воспользоваться электронно-библиотечными системами. Также обучающиеся могут взять на дом необходимую литературу на абонементе университетской библиотеки или воспользоваться читальными залами.