

Министерство науки и высшего образования  
Российской Федерации  
Федеральное государственное бюджетное образовательное учреждение  
высшего образования  
«Луганский государственный университет  
имени Владимира Даля»

Стахановский инженерно-педагогический институт (филиал)  
федерального государственного бюджетного образовательного учреждения  
высшего образования  
«Луганский государственный университет имени Владимира Даля»

Кафедра социально-экономических и педагогических дисциплин



УТВЕРЖДАЮ:  
Директор СИПИ (филиала)  
ФГБОУ ВО «ЛУУ им. В. Даля»  
А.А. Авершин  
(подпись)  
« 21 / » апрель 2023 года

**РАБОЧАЯ ПРОГРАММА УЧЕБНОЙ ДИСЦИПЛИНЫ**

**«КОУЧИНГ»**

По направлению подготовки 44.04.04 Профессиональное обучение (по  
отраслям)

Магистерская программа: «Экономика и управление»

Лист согласования РПУД

Рабочая программа учебной дисциплины «Коучинг» по направлению подготовки 44.04.04 Профессиональное обучение (по отраслям). – 22 с.

Рабочая программа учебной дисциплины «Коучинг» разработана в соответствии с Федеральным государственным образовательным стандартом высшего образования по направлению подготовки 44.04.04 Профессиональное обучение (по отраслям), утвержденным приказом Министерства образования и науки Российской Федерации от 22 февраля 2018 г. № 129 (с изменениями и дополнениями от 26 ноября 2020 г., 08 февраля 2021 г.)

СОСТАВИТЕЛЬ:

канд. пед. наук, доцент Карчевская Н.В.

Рабочая программа дисциплины утверждена на заседании кафедры социально-экономических и педагогических дисциплин «18» апреля 2023 г., протокол № 10.

Заведующая кафедрой

социально-экономических

и педагогических дисциплин



Н.В. Карчевская

Переутверждена: «  » \_\_\_\_\_ 20\_\_ г., протокол № \_\_\_\_\_ .

Переутверждена: «  » \_\_\_\_\_ 20\_\_ г., протокол № \_\_\_\_\_ .

Рекомендована на заседании учебно-методической комиссии Стахановского инженерно-педагогического института (филиала) федерального государственного бюджетного образовательного учреждения высшего образования «Луганский государственный университет имени Владимира Даля» «21» апреля 2023 г., протокол № 3.

Председатель учебно-методической комиссии

СИПИ (филиала) ФГБОУ ВО «ЛГУ им. В. Даля»



Н.В. Банник

© Карчевская Н.В., 2023 год

© ФГБОУ ВО «ЛГУ им. В. Даля», 2023 год

## Структура и содержание дисциплины

### 1. Цели и задачи дисциплины, ее место в учебном процессе

Цель изучения дисциплины – приобретение студентами знаний о коучинге как стиле управления и возможности использования его технологий для повышения эффективности деятельности персонала.

Задачи: познакомить студентов с базовыми принципами коучинга, дать определение сущности и понятия коучинга; изучить инструментарий коучинга, структуру сеанса коучинга, основные приемы коуч-консультантов; приобрести навыки использования коучинга для управления организацией

### 2. Место дисциплины в структуре ООП ВО

Курс входит в вариативную часть дисциплины по выбору студента профессионального цикла дисциплин подготовки студентов по направлению подготовки 44.03.04 Профессиональное обучение (по отраслям). Дисциплина реализуется кафедрой социально-экономических и педагогических дисциплин.

Основывается на базе дисциплин «Психология управления и конфликтология», «Основы управления персоналом, кадровой политики и кадрового планирования». Является основой для изучения дисциплин: «Разработка и принятие управленческих решений», «Мотивация и стимулирование трудовой деятельности».

### 3. Требования к результатам освоения содержания дисциплины

Студенты, завершившие изучение дисциплины «Коучинг», должны знать психологию субъекта управления; психологию объекта управления; приемы управления развитием персонала; методы обучения персонала; приемы моделирования и планирования карьеры; инструментарий коучинга; инструментарий обучения; как структурировать сеанс коучинга; как мотивировать подопечных;

уметь организовать повышение квалификации сотрудников; осуществлять наставничество; использовать технологии коучинга; применять методы коучинга для проведения коуч-сессий;

владеть навыками мотивации персонала; коучинга как средства повышения эффективности деятельности персонала;

Перечисленные результаты образования являются основой для формирования следующих компетенций *(в соответствии с государственными образовательными стандартами ВО и требованиями к результатам освоения основной образовательной программы (ООП))*:

универсальных:

УК-1. Способен осуществлять и оптимизировать профессиональную деятельность в соответствии с нормативными правовыми актами в сфере образования и нормами профессиональной этики

общефессиональных:

ОПК-3. Способен проектировать организацию совместной и индивидуальной

учебной и воспитательной деятельности обучающихся, в том числе с особыми образовательными потребностями.

## 4. Структура и содержание дисциплины

### 4.1. Объем учебной дисциплины и виды учебной работы

Вид учебной работы	Объем часов (зач. ед.)	
	Очная форма	Заочная форма
Общая учебная нагрузка (всего)	72	72
Обязательная аудиторная учебная нагрузка (всего) в том числе:	44	8
Лекции	14	4
Семинарские занятия	-	-
Практические занятия	20	4
Лабораторные работы	-	-
Курсовая работа (курсовой проект)	-	-
Другие формы и методы организации образовательного процесса	-	-
Самостоятельная работа студента (всего)	28	64
Форма аттестация	дифференцированный зачет	дифференцированный зачет

### 4.2. Содержание разделов дисциплины

#### Тема 1. Коучинг. Истоки коучинга

Эволюция коучинга как метода личностного и профессионального развития.

История возникновения понятия "коучинг".

Основные этапы развития коучинга как отдельной профессии.

#### Тема 2. Введение в коучинг-консультирование

Различие между коучингом и консультированием.

Основные принципы коучинг-консультирования.

Влияние коучинга на личностное развитие клиента.

#### Тема 3. Область и сфера применения коучинга

Разнообразие областей, где может быть применен коучинг.

Преимущества коучинга в сфере бизнеса, спорта, личной жизни, образования.

Ключевые аспекты успешного применения коучинга.

#### Тема 4. Целеполагание в коучинге

Определение целей коучинга.

Разработка SMART-целей в процессе коучинга.

Роль ясного определения целей для эффективного проведения коуч-сессий.

#### Тема 5. Методологии коучинга

Основные методологии и подходы в коучинге.  
 Преимущества и недостатки каждой методологии.  
 Выбор подходящей методологии для конкретного клиента и ситуации.

### **Тема 6. Структура коуч-сессии**

Основные этапы коуч-сессии.

Знакомство с клиентом, установление целей, анализ текущей ситуации, разработка плана действий, оценка результатов.

Значение последовательной структуры для эффективного коучинга.

### **Тема 7. Стили коучинга (директивный коучинг, недирективный коучинг)**

Различие между директивным и недирективным стилями коучинга.

Особенности каждого стиля и их влияние на результаты коучинга.

Выбор подходящего стиля в зависимости от потребностей клиента.

### **Тема 8. Инструментарий коучинга: обратная связь и развитие способностей**

Роль обратной связи в процессе коучинга.

Методы предоставления эффективной обратной связи клиенту.

Техники развития способностей и умений клиента через коучинг.

### **Тема 9. Применение методов Т.О.Т.Е. (Проверка – Действие – Проверка – Выход) и GROW в коучинге**

Описание методов Т.О.Т.Е. и GROW в коучинге.

Принципы и шаги каждого метода.

Примеры применения методов в реальных ситуациях коучинга для достижения поставленных целей.

### **4.3. Лекции**

№ п/п	Название темы	Объем часов	
		Очная форма	Заочная форма
1.	Коучинг. Истоки коучинга.	2	
2.	Введение в коучинг-консультирование.	2	
3.	Область и сфера применения коучинга.	2	
4.	Целеполагание в коучинге.	1	
5.	Методологии коучинга.	1	1
6.	Структура коуч-сессии.	1	1
7.	Стили коучинга (директивный коучинг, недирективный коучинг).	1	2
8.	Инструментарий коучинга: обратная связь и развитие способностей.	1	
9.	Применение методов Т.О.Т.Е. (Проверка – Действие – Проверка – Выход) и GROW в коучинге.	2	
<b>Итого:</b>		14	4

#### 4.4. Практические (семинарские) занятия

№ п/п	Название темы	Объем часов	
		Очная форма	Заочная форма
1.	Коучинг. Истоки коучинга.	2	
2.	Введение в коучинг-консультирование.	2	
3.	Область и сфера применения коучинга.	2	
4.	Целеполагание в коучинге.	2	
5.	Методологии коучинга.	2	2
6.	Структура коуч-сессии.	2	
7.	Стили коучинга (директивный коучинг, недирективный коучинг).	4	
8.	Инструментарий коучинга: обратная связь и развитие способностей.	2	2
9.	Применение методов Т.О.Т.Е. (Проверка – Действие – Проверка – Выход) и GROW в коучинге.	2	
<b>Итого:</b>		20	4

#### 4.5. Лабораторные работы

№ п/п	Название темы	Объем часов	
		Очная форма	Заочная форма
<b>Итого:</b> не предусмотрено учебным планом			

#### 4.6. Самостоятельная работа студентов

№ п/п	Название темы	Вид СРС	Объем часов	
			Очная форма	Заочная форма
1.	Коучинг. Истоки коучинга.	Подготовка к практическим занятиям, к текущему и промежуточному контролю знаний и умений.	3	4
2.	Введение в коучинг-консультирование.	Подготовка к практическим занятиям, к текущему и промежуточному контролю знаний и умений.	3	4
3.	Область и сфера применения коучинга.	Подготовка к практическим занятиям, к текущему и промежуточному контролю знаний и умений.	3	8
4.	Целеполагание в коучинге.	Подготовка к практическим занятиям, к текущему и промежуточному контролю знаний и умений.	3	8
5.	Методологии коучинга.	Подготовка к	3	8

		практическим занятиям, к текущему и промежуточному контролю знаний и умений.		
6.	Структура коуч-сессии.	Подготовка к практическим занятиям, к текущему и промежуточному контролю знаний и умений.	3	8
7.	Стили коучинга (директивный коучинг, недирективный коучинг).	Подготовка к практическим занятиям, к текущему и промежуточному контролю знаний и умений.	3	8
8.	Инструментарий коучинга: обратная связь и развитие способностей.	Подготовка к практическим занятиям, к текущему и промежуточному контролю знаний и умений.	3	8
9.	Применение методов Т.О.Т.Е. (Проверка – Действие – Проверка – Выход) и GROW в коучинге.	Подготовка к практическим занятиям, к текущему и промежуточному контролю знаний и умений.	4	8
<b>Итого:</b>			28	64

**4.7. Курсовые работы/проекты** по дисциплине «Коучинг персонала» не предусмотрены учебным планом.

## **5. Образовательные технологии**

Преподавание дисциплины ведется с применением следующих видов образовательных технологий:

- традиционные объяснительно-иллюстративные технологии, которые обеспечивают доступность учебного материала для большинства студентов, системность, отработанность организационных форм и привычных методов, относительно малые затраты времени;
- технологии проблемного обучения, направленные на развитие познавательной активности, творческой самостоятельности студентов и предполагающие последовательное и целенаправленное выдвижение перед студентом познавательных задач, разрешение которых позволяет студентам активно усваивать знания (используются поисковые методы; постановка познавательных задач);
- технологии развивающего обучения, позволяющие ориентировать учебный процесс на потенциальные возможности студентов, их реализацию и развитие;
- технологии активного (контекстного) обучения, с помощью которых осуществляется моделирование предметного, проблемного и социального содержания будущей профессиональной деятельности;

- информационно-коммуникационная технология, в том числе визуализация, создание электронных учебных материалов;
- использование электронных образовательных ресурсов при подготовке к лекциям, практическим и лабораторным занятиям.

В рамках перечисленных технологий основными методами обучения являются: работа в команде; самостоятельная работа; проблемное обучение.

## 6. Формы контроля освоения дисциплины

Текущая аттестация студентов производится в дискретные временные интервалы лектором и преподавателем(ями), практические занятия по дисциплине в следующих формах:

- доклады, сообщения;
- коллоквиумы;
- письменные домашние задания;
- тестирование;
- эссе;

Фонды оценочных средств, включающие типовые задания, контрольные работы, тесты и методы контроля, позволяющие оценить результаты текущей и промежуточной аттестации обучающихся по данной дисциплине, помещаются в приложении к рабочей программе в соответствии с «Положением о фонде оценочных средств».

Форма аттестации: по результатам освоения дисциплины аттестация проходит в форме дифференцированного зачета (включает в себя ответы на вопросы). Студенты, выполнившие 75% текущих и контрольных мероприятий на «отлично», а остальные 25% на «хорошо», имеют право на автоматическое получение зачета.

В экзаменационную ведомость и зачетную книжку выставляются оценки по национальной шкале, приведенной в таблице.

Шкала оценивания	Характеристика знания предмета и ответов
отлично (5)	Студент глубоко и в полном объеме владеет программным материалом. Грамотно, исчерпывающе и логично его излагает в устной или письменной форме. При этом знает рекомендованную литературу, проявляет творческий подход в ответах на вопросы и правильно обосновывает принятые решения, хорошо владеет умениями и навыками при выполнении практических задач.
хорошо (4)	Студент знает программный материал, грамотно и по сути излагает его в устной или письменной форме, допуская незначительные неточности в утверждениях, трактовках, определениях и категориях или незначительное количество ошибок. При этом владеет необходимыми умениями и навыками при выполнении

	практических задач.
удовлетворительно (3)	Студент знает только основной программный материал, допускает неточности, недостаточно чёткие формулировки, непоследовательность в ответах, излагаемых в устной или письменной форме. При этом недостаточно владеет умениями и навыками при выполнении практических задач. Допускает до 30% ошибок в излагаемых ответах.
неудовлетворительно (2)	Студент не знает значительной части программного материала. При этом допускает принципиальные ошибки в доказательствах, в трактовке понятий и категорий, проявляет низкую культуру знаний, не владеет основными умениями и навыками при выполнении практических задач. Студент отказывается от ответов на дополнительные вопросы.

## 7. Учебно-методическое и информационное обеспечение дисциплины:

### а) основная литература:

1. Архипова Н.И., Управление персоналом организации: краткий курс для бакалавров / Архипова Н.И., Седова О.Л. - М. : Проспект, 2016. - 224 с. - ISBN 978-5-392-19259-5 - Текст : электронный // ЭБС "Консультант студента" : [сайт]. - URL : <http://www.studentlibrary.ru/book/ISBN9785392192595.html>
2. Федосеева Л.В., Управление человеческими ресурсами: управление персоналом / Л.В. Федосеева, А.А. Гудилин, О.О. Скрябин - М. : МИСиС, 2018. - 44 с. - ISBN -- - Текст : электронный // ЭБС "Консультант студента" : [сайт]. - URL : [http://www.studentlibrary.ru/book/misis\\_0023.html](http://www.studentlibrary.ru/book/misis_0023.html)
3. Шекшня С., Как эффективно управлять свободными людьми: Коучинг / Шекшня С. - М. : Альпина Паблишер, 2016. - 206 с. - ISBN 978-5-9614-2233-7 - Текст : электронный // ЭБС "Консультант студента" : [сайт]. - URL : <http://www.studentlibrary.ru/book/ISBN9785961422337.html>

### б) дополнительная литература:

1. Атkinson М., Жизнь в потоке: Коучинг / Мэрилин Атkinson; Пер. с англ. - М. : Альпина Паблишер, 2013. - 330 с. (Серия "Трансформационный коучинг: Наука и искусство") - ISBN 978-5-9614-1968-9 - Текст : электронный // ЭБС "Консультант студента" : [сайт]. - URL :

<http://www.studentlibrary.ru/book/ISBN9785961419689.html>

2. Зиммерль, В. Коучинг. Вперед, от ресурса к цели! Издательство: Издательство Вернера Регена, 2007.- 144 стр. Анцупов А.Я., Ковалев В.В. Социально-психологическая оценка персонала: учебное пособие для студентов вузов, обучающихся по специальностям «Управление персоналом», «Менеджмент организации», «Психология».— Москва: ЮНИТИ-ДАНА, 2017.— 391 с.

3. Дубиненкова Е.Н., Коучи, играйте с коучи! Методология коучинговой игры : монография / Дубиненкова Е.Н., Борисенкова П.А. - М. : Проспект, 2018. - 48 с. - ISBN 978-5-392-27384-3 - Текст : электронный // ЭБС "Консультант студента" : [сайт]. - URL : <http://www.studentlibrary.ru/book/ISBN9785392273843.html>

4. Майлза Дауни «Эффективный коучинг. Уроки тренера коучей» Москва: ЭКСМО, 2017.— 294 с.

5. Петрова Ю.А., Спиридонова Е.Б. 10 критериев оценки персонала: учебное пособие — Саратов: Ай Пи Эр Медиа, 2019.— 101 с.

6. Система управления персоналом : учебно-практическое пособие / под ред. А. Я. Кибанова. - М. : Проспект, 2013. - 64 с. - ISBN 978-5-392-09931-3 - Текст : электронный // ЭБС "Консультант студента" : [сайт]. - URL : <http://www.studentlibrary.ru/book/ISBN9785392099313.html>

7. Управление персоналом / - М. : Альпина Паблишер, 2016. - 242 с. (Серия "Harvard Business Review: 10 лучших статей") - ISBN 978-5-9614-5659-2 - Текст : электронный // ЭБС "Консультант студента" : [сайт]. - URL : <http://www.studentlibrary.ru/book/ISBN9785961456592.html>

в) методические указания:

г) Интернет-ресурсы:

Министерство образования и науки Российской Федерации – <http://минобрнауки.рф/>

Федеральная служба по надзору в сфере образования и науки – <http://obrnadzor.gov.ru/>

Министерство образования и науки Луганской Народной Республики – <https://minobr.su>

Народный совет Луганской Народной Республики – <https://nslnr.su>

Портал Федеральных государственных образовательных стандартов высшего образования – <http://fgosvo.ru>

Федеральный портал «Российское образование» – <http://www.edu.ru/>

Информационная система «Единое окно доступа к образовательным ресурсам» – <http://window.edu.ru/>

Федеральный центр информационно-образовательных ресурсов – <http://fcior.edu.ru/>

**Электронные библиотечные системы и ресурсы**

Электронно-библиотечная система «Консультант студента» – <http://www.studentlibrary.ru/cgi-bin/mb4x>

**Информационный ресурс библиотеки образовательной организации**

Научная библиотека имени А. Н. Коняева – <http://biblio.dahluniver.ru/>

**8. Материально-техническое обеспечение дисциплины**

Освоение дисциплины «Коучинг» предполагает использование академических аудиторий, соответствующих действующим санитарным и противопожарным правилам и нормам.

Прочее: рабочее место преподавателя, оснащенное компьютером с доступом в Интернет.

Программное обеспечение:

Функциональное назначение	Бесплатное программное обеспечение	Ссылки
Офисный пакет	Libre Office 6.3.1	<a href="https://www.libreoffice.org/">https://www.libreoffice.org/</a> <a href="https://ru.wikipedia.org/wiki/LibreOffice">https://ru.wikipedia.org/wiki/LibreOffice</a>
Операционная система	UBUNTU 19.04	<a href="https://ubuntu.com/">https://ubuntu.com/</a> <a href="https://ru.wikipedia.org/wiki/Ubuntu">https://ru.wikipedia.org/wiki/Ubuntu</a>
Браузер	Firefox Mozilla	<a href="http://www.mozilla.org/ru/firefox/fx">http://www.mozilla.org/ru/firefox/fx</a>
Браузер	Opera	<a href="http://www.opera.com">http://www.opera.com</a>
Почтовый клиент	Mozilla Thunderbird	<a href="http://www.mozilla.org/ru/thunderbird">http://www.mozilla.org/ru/thunderbird</a>
Файл-менеджер	Far Manager	<a href="http://www.farmanager.com/download.php">http://www.farmanager.com/download.php</a>
Архиватор	7Zip	<a href="http://www.7-zip.org/">http://www.7-zip.org/</a>
Графический редактор	GIMP (GNU Image Manipulation Program)	<a href="http://www.gimp.org/">http://www.gimp.org/</a> <a href="http://gimp.ru/viewpage.php?page_id=8">http://gimp.ru/viewpage.php?page_id=8</a> <a href="http://ru.wikipedia.org/wiki/GIMP">http://ru.wikipedia.org/wiki/GIMP</a>
Редактор PDF	PDFCreator	<a href="http://www.pdfforge.org/pdfcreator">http://www.pdfforge.org/pdfcreator</a>
Аудиоплеер	VLC	<a href="http://www.videolan.org/vlc/">http://www.videolan.org/vlc/</a>

Паспорт  
фонда оценочных средств по учебной дисциплине  
«Коучинг»

Перечень компетенций (элементов компетенций), формируемых в результате освоения учебной дисциплины (модуля) или практики

№ п/п	Код контролируемой компетенции	Формулировка контролируемой компетенции	Контролируемые темы учебной дисциплины, практики	Этапы формирования (семестр изучения)
1	УК-1	способность осуществлять поиск, критический анализ и синтез информации, применять системный подход для решения поставленных задач	Тема 1. Коучинг. Истоки коучинга. Тема 2. Введение в коучинг-консультирование. Тема 3. Область и сфера применения коучинга. Тема 4. Целеполагание в коучинге. Тема 5. Методологии коучинга.	4
2	ОПК-3	Способен проектировать организацию совместной и индивидуальной учебной и воспитательной деятельности обучающихся, в том числе с особыми образовательными потребностями	Тема 6. Структура коуч-сессии. Тема 7. Стили коучинга (директивный коучинг, недирективный коучинг). Тема 8. Инструментарий коучинга: обратная связь и развитие способностей. Тема 9. Применение методов Т.О.Т.Е. (Проверка – Действие – Проверка – Выход) и GROW в коучинге.	4

### **Показатели и критерии оценивания компетенций, описание шкал оценивания**

№ п/п	Код контролируемой компетенции	Показатель оценивания (знания, умения, навыки)	Контролируемые темы учебной дисциплины, практики	Наименование оценочного средства
1	УК-1	способность осуществлять поиск, критический анализ и синтез информации, применять системный подход для решения поставленных задач	Тема 1 Тема 2 Тема 3 Тема 4 Тема 5	Вопросы для обсуждения (в виде докладов и сообщений), тесты.
2	ОПК-3	способность проектировать организацию совместной и индивидуальной учебной и воспитательной деятельности обучающихся,	Тема 6 Тема 7 Тема 8 Тема 9	Вопросы для обсуждения (в виде докладов и сообщений), письменное домашнее задание.

		в том числе с особыми образовательными потребностями		
--	--	--	--	--

**Фонды оценочных средств по дисциплине «Коучинг персонала».**

**Вопросы для обсуждения (в виде докладов и сообщений):**

1. Подходы к анализу психики личности.
2. Классический психоанализ З.Фрейда.
3. Т личности Майерс–Бриггс.
4. Характеристики типов личности Майерс– Бриггса.
5. Темпераменты в классификации Бриггс?
6. «Окно Джохари».
7. « Сетевая организация» .
8. « Виртуальная корпорация».
9. Роли в команде ( М.Белбин ).
10. « Обратная связь».
11. Классификация коучинга.
12. Э тапы коучинга организационных изменений.
13. Колесо баланса.
14. Критерии постановки цели SMART.
15. Экологичности конечного результата.
16. Директивные и поддерживающие стили коучинга.
17. Цели в коучинге.
18. Мотивация в коучинге.
19. Командный коучинг.
20. Бизнес-коучинг.

**Критерии и шкала оценивания по оценочному средству доклад, сообщение**

Шкала оценивания (интервал баллов)	Критерий оценивания
5	Доклад (сообщение) представлен(о) на высоком уровне (студент в полном объеме осветил рассматриваемую проблематику, привел аргументы в пользу своих суждений, владеет профильным понятийным (категориальным) аппаратом и т.п.)
4	Доклад (сообщение) представлен(о) на среднем уровне (студент в целом осветил рассматриваемую проблематику, привел аргументы в пользу своих суждений, допустив некоторые неточности и т.п.)
3	Доклад (сообщение) представлен(о) на низком уровне (студент допустил существенные неточности, изложил материал с ошибками, не владеет в достаточной степени профильным категориальным аппаратом и т.п.)

2	Доклад (сообщение) представлен(о) на неудовлетворительном уровне или не представлен (студент не готов, не выполнил задание и т.п.)
---	--

### Вопросы к коллоквиуму:

1. Сущность, основные цели коучинга.
2. Условия проведения коучинга.
3. Социально-психологический климат в организации.
4. Типы коучинга.
5. Управления отношениями в трудовом коллективе.
6. Проблема духовного и психофизического совершенства в коллективе.
8. Коучинг и эффективное общение.
7. Базовые принципы и ценности коучинга.
9. Коучинг как партнерство.
10. Понятие, определения, виды коучинга
11. Отличие коучинга от наставничества, инструктирования, консультирования.
12. Роль коучинга в процессе обучения.
13. Отличие коучинга от тренинга.
14. Классификация видов коучинга по различным основаниям.
15. Возникновение потребности в коучинге.
16. Этапы внедрения коучинга в управлении персоналом.
17. Техники обучения работников, используемые в процессе коучинга.
18. Коучинг как метод обучения, развития и мотивирования персонала.
19. Обратная связь и оценка результатов.
20. Коучинг и организация эффективного сотрудничества.

#### Критерии и шкала оценивания по оценочному средству коллоквиум

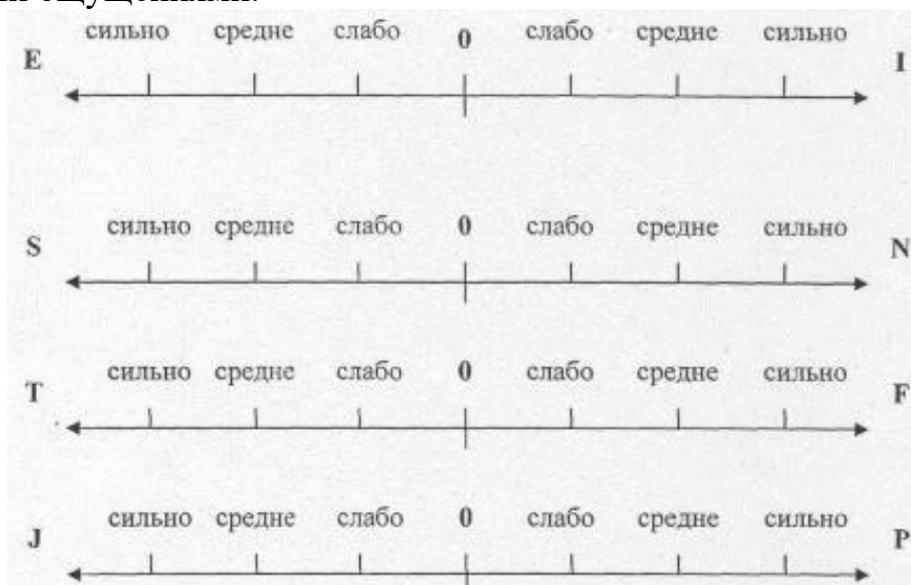
Шкала оценивания (интервал баллов)	Критерий оценивания
5	Коллоквиум выполнен на высоком уровне (правильные ответы даны на 90-100% вопросов)
4	Коллоквиум выполнен на среднем уровне (правильные ответы даны на 75-89% вопросов)
3	Коллоквиум выполнен на низком уровне (правильные ответы даны на 50-74% вопросов)
2	Коллоквиум выполнен на неудовлетворительном уровне (правильные ответы даны менее чем на 50%)

### Письменные домашние задания

#### Задание 1

Для формирования первоначальной гипотезы своего представления о

типе личности в соответствии с классификацией Майерс-Бриггс, предлагается нанести отметки на четыре отдельных шкалы «Экстраверсия – интроверсия E-I», «Ощущения – интуиция S-N», «Мышление – чувство T-F», «Суждение – восприятие J-P», в соответствии со своими ощущениями.



#### Задание 2

Используя опросник VSQ, [http://www.jobexes.com/PPElogin\\_utf8.php](http://www.jobexes.com/PPElogin_utf8.php) или опросник по системам ценностей, который задает разные вопросы относительно личностных ценностей и социальных паттернов получить отчет.

Этот отчет представляет результаты с глубоким объяснением и советами, как использовать эту информацию в работе. Тест измеряет 18 паттернов, которые разделены на 8 систем ценностей и 10 переменных социальных паттернов.

#### Задание 3

Сделать коллаж своей мечты, на котором образ себя и свои жизненные цели обозначить в виде рисунков или картинок на листе бумаги формата А2.

#### Задание 4

Выберите один из вариантов ответа и обоснуйте все его преимущества и недостатки по отношению к другим вариантам.

Наталья – блестящий директор по маркетингу, обладает большим весом и уважением в компании. За отличные результаты она получила повышение до руководителя бизнес-подразделения и управляет уже не только маркетингом, но и продажами и финансами. К сожалению, привычные «семейные» взаимоотношения с коллективом, которые помогали ей в небольшом отделе, мешают в новых условиях. Наталья решает использовать противоположные, излишне жесткие приемы руководства. Атмосфера в подразделении сгущается. Как бы вы решили сложившуюся ситуацию, будучи в роли её руководителя:

- 1 – похвалил бы Наталью за жесткие приемы руководства
- 2 – посоветовал бы проконсультироваться с руководителем бизнес-подразделения от компании-партнера
- 3 – пригласил бы Наталье коуча
- 4 – посоветовал бы обратиться к психологу или психиатру

**Задание 5**

Объясните, в чем заключается ошибка Василия?

В команде у Василия два новых сотрудника. Жанна имеет опыт работы в продажах в другой фирме 3 года. Алексей – новичок в профессии. Василий взял Жанну на работу благодаря хорошим рекомендациям с предыдущей работы – не придется долго обучать. Но если через полгода Алексей продолжает показывать прогресс, быстро и с энтузиазмом учится, задает вопросы, работает пусть немного примитивно, но правильно, то Жанна объяснения и замечания Василия воспринимает не очень позитивно, всем своим видом показывая, что и так все знает. Когда Василий предлагает провести визит сам, чтобы показать пример соответствия требованиям, она удивляется, хотя ее навыки пока не идеальны. Она же должна это сама видеть и понимать! Василий зарекается брать на работу людей с опытом в другой компании. Правильно говорят: научить легче, чем переучить.

Критерии и шкала оценивания по оценочному средству письменные домашние задания

Шкала оценивания (интервал баллов)	Критерий оценивания
5	Задание выполнено на высоком уровне (студент в полном объеме осветил рассматриваемую проблематику, привел аргументы в пользу своих суждений, владеет профильным понятийным (категориальным) аппаратом и т.п.)
4	Задание выполнено на среднем уровне (студент в целом осветил рассматриваемую проблематику, привел аргументы в пользу своих суждений, допустив некоторые неточности и т.п.)
3	Задание выполнено на низком уровне (студент допустил существенные неточности, изложил материал с ошибками, не владеет в достаточной степени профильным категориальным аппаратом и т.п.)
2	Задание выполнено на неудовлетворительном уровне или не представлен (студент не готов, не выполнил задание и т.п.)

## Тесты

### Тест 1

1. Целью тренинга является:

- А – развитие у участников умений, знаний
- Б – доведение навыков работы до автоматизма
- В – разбор прошлых ошибок и переживаний
- Г – передача существующих знаний и профессиональных навыков

2. Чем занимается наставник?

- А – развивает у участников умения, знания
- Б – доводит определенные навыки работы до автоматизма
- В – фокусируется на прошлых ошибках и переживаниях
- Г – передает существующие знания и профессиональные навыки

3. Психотерапевт:

- А – развивает у участников умения, знания
- Б – доводит определенные навыки работы до автоматизма
- В – фокусируется на прошлых ошибках и переживаниях
- Г – передает существующие знания и профессиональные навыки

4. Сколько этапов в структуре коуч-сессии выделяется, согласно данным

Джули Стар?

- А – 3
- Б – 4
- В – 5
- Г – 6

5. Какая техника коучинга наиболее предпочтительна на коммерческом визите?

- А – GROW
- Б – ПРАВДА
- В – OMRA
- Г – VALOR

6. Какую технику коучинга разработал Джон Уитмор?

- А – GROW
- Б – ПРАВДА
- В – OMRA
- Г – VALOR

7. Какой из этапов отсутствует в структуре модели GROW?

- А – цель
- Б – результат
- В – тема
- Г – возможности

8. Наиболее универсальной и общеизвестной техникой, подходящей для всех коучинговых ситуаций является:

- А – GROW
- Б – ПРАВДА
- В – OMRA
- Г – VALOR

9. Коуч сессия – это:

- А – набор действий в определенном сочетании
- Б – список задач, которые необходимо выполнить

- В – набор действий и список задач
- Г – ни один из вышеперечисленных

10. На этапе определения темы и цели коучу необходимо с клиентом согласовать:

- А – желаемый результат
- Б – ожидаемый результат
- В – отрицательный результат
- Г – ни один из вышеперечисленных

Тест 2

1. Основная цель коучинга – это:

- А – повышение настроения
- Б – повышение эффективности
- В – повышение количества визитов
- Г – повышение заработной платы у коуча

2. К философским и психологическим основам коучинга относятся:

- А – сократовские методы диалога
- Б – психоаналитическая теория З. Фрейда, А. Адлера, К. Юнга
- В – клиент-центрированный подход К. Роджерса
- Г – гуманистический подход в психотерапии А. Маслоу
- Д – все вышеперечисленные

3. Процесс коучинга направлен:

- А – на изменения в уме
- Б – на изменения в жизни
- В – на изменения в уме и на изменения в жизни
- Г – ни один из вышеперечисленных

4. «Коучинговую систему Коучвилля» разработал:

- А – Тимоти Голви
- Б – Милтон Эриксон
- В – Томас Дж. Леонард
- Г – Джон Уитмор

5. Как еще называется «Коучинговая система Коучвилля»?

- А – 3<sup>х</sup>-шаговая модель коучинга
- Б – 2<sup>х</sup>-шаговая модель коучинга
- В – 5<sup>ти</sup>-элементная система коучинга
- Г – 6<sup>ти</sup>-элементная система коучинга

6. Сколько элементов включает «Коучинговая система Коучвилля»?

- А – два
- Б – три
- В – четыре
- Г – пять

7. Кем была разработана 3<sup>х</sup>-шаговая модель коучинга?

- А – британскими коучами
- Б – американскими коучами
- В – канадскими коучами
- Г – российскими коучами

8. Сколько пунктов содержится в каждом из пяти элементов «Коучинговой системы Коучвилля»?

А – 5

Б – 10

В – 15

Г – 20

9. Выберите правильный вариант 3<sup>х</sup>-шаговой модели коучинга:

А – «что-где-когда»

Б – «кому-зачем-почему»

В – «кто-что-как»

Г – «пришел-увидел-победил»

10. «Коучинговые программы» были разработаны:

А – британскими коучами

Б – американскими коучами

В – канадскими коучами

Г – российскими коучами

Тест 3

1. По данным Джона Уитмора суть хорошего коучинга заключается в формировании:

А – осознанности и безответственности

Б – безнаказанности

В – осознанности и ответственности

Г – восприятия безответственности

2. Осознанность и ответственность проявляется с помощью:

А – ответов

Б – вопросов

В – эффективных вопросов

Г – ни один из вышеперечисленных

3. Можно ли контролировать промежуточные рабочие цели?

А – да

Б – нет

В – не знаю

4. Для краткосрочных целей характерно:

А – положение в будущем

Б – положение здесь и сейчас

В – положение в прошлом

Г – ни один из вышеперечисленных

5. Для долгосрочных целей характерно:

А – положение в будущем

Б – положение здесь и сейчас

В – положение в прошлом

Г – ни один из вышеперечисленных

6. Термин SMART впервые был введен и популяризирован:

А – Тимоти Голви

Б – Милтоном Эриксоном

В – Томасом Дж. Леонардом

Г – Питером Друкером

7. Термин SMART это:

А – антоним

Б – синоним

В – акроним

Г – омоним

8. Самая известная и популярная модель, используемая для целеполагания это:

А – ПРАВДА

Б – OMRA

В – SMART

Г – VALOR

9. Сколько основных критериев включает модель SMART?

А – три

Б – четыре

В – пять

Г – шесть

10. Для эффективной постановки цели используют:

А – SMART

Б – CLEAR

В – PURE

Г – все вышеперечисленные

Критерии и шкала оценивания по оценочному средству тесты

Шкала оценивания (интервал баллов)	Критерий оценивания
5	Тесты выполнены на высоком уровне (правильные ответы даны на 91-100% тестов)
4	Тесты выполнены на среднем уровне (правильные ответы даны на 76-90% тестов)
3	Тесты выполнены на низком уровне (правильные ответы даны на 50-75% тестов)
2	Тесты выполнены на неудовлетворительном уровне (правильные ответы даны менее чем на 50% тестов)

### Эссе

1. Эссе на тему «Коучинг в жизни и бизнесе».
2. Эссе на тему «Почему невозможен идеальный лидер?».
3. Эссе на тему «Какими качествами должен обладать коуч?».
4. Эссе на тему «Как создать команду?».
5. Эссе на тему «Потенциал коучинга».

Критерии и шкала оценивания по оценочному средству эссе

Шкала оценивания (интервал баллов)	Критерий оценивания
5	Глубоко и аргументировано раскрывается

	тема, написано правильным литературным языком и стилистически соответствует содержанию, заключение содержит выводы, логично вытекающие из содержания основной части.
4	Достаточно полно и убедительно раскрывается тема с незначительными отклонениями от нее, логическое и последовательное изложение текста работы, заключение содержит выводы, логично вытекающие из содержания основной части, имеются единичные фактические неточности.
3	В основном раскрывается тема, но допущены отклонения от нее или отдельные ошибки в изложении фактического материала, выводы не полностью соответствуют содержанию основной части.
2	Тема полностью нераскрыта, состоит из путаного пересказа отдельных событий, без вывода и обобщений, выводы не вытекают из основной части.

### **Оценочные средства для промежуточной аттестации Дифференцированный зачёт**

1. Области применения коучинга.
2. Способы установления и поддержания раппорта.
3. Основные положения коучинга.
4. Контракт на сессию. Проверка контракта.
5. Внутренний диалог. Я1 и Я2.
6. Контракт на сессию. Проверка контракта.
7. История появления коучинга.
8. Анализ прошлых результатов.
9. Основатели коучинга.
10. Техника «Супер сила».
11. Метафора колеса в коучинге (жизненного баланса, профессионального успеха и т.п.).
12. Техники «Как если бы...» в коучинге. Возможности. Принципы использования.
13. Пирамида нейрологических уровней.
14. Техника «Мой гениальный план».
15. Структура коуч-сессии.
16. Техника «Видение из успешного будущего».
17. Модель “GROW”.
18. Техника «На моем месте другой человек».
19. Результативность в коучинге. Основное уравнение коучинга.

20. Техника «Волшебный предмет (Волшебный дождь)».

21. Установление взаимоотношений коуча с клиентом.

Критерии и шкала оценивания к промежуточной аттестации  
(дифференцированный зачёт)

Шкала оценивания (интервал баллов)	Критерий оценивания
5	Студент глубоко и в полном объёме владеет программным материалом. Грамотно, исчерпывающе и логично его излагает в устной или письменной форме. При этом знает рекомендованную литературу, проявляет творческий подход в ответах на вопросы и правильно обосновывает принятые решения, хорошо владеет умениями и навыками при выполнении практических задач.
4	Студент знает программный материал, грамотно и по сути излагает его в устной или письменной форме, допуская незначительные неточности в утверждениях, трактовках, определениях и категориях или незначительное количество ошибок. При этом владеет необходимыми умениями и навыками при выполнении практических задач.
3	Студент знает только основной программный материал, допускает неточности, недостаточно чёткие формулировки, непоследовательность в ответах, излагаемых в устной или письменной форме. При этом недостаточно владеет умениями и навыками при выполнении практических задач. Допускает до 30% ошибок в излагаемых ответах.
2	Студент не знает значительной части программного материала. При этом допускает принципиальные ошибки в доказательствах, в трактовке понятий и категорий, проявляет низкую культуру знаний, не владеет основными умениями и навыками при выполнении практических задач. Студент отказывается от ответов на дополнительные вопросы

