

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 «ЛУ У им. В. Даля»
А.А. Авершин
(подпись)
« 21 » апреля 2023 года

РАБОЧАЯ ПРОГРАММА УЧЕБНОЙ ДИСЦИПЛИНЫ

«КОУЧИНГ»

По направлению подготовки 44.04.04 Профессиональное обучение (по отраслям)

Магистерская программа: «Управление персоналом»

Лист согласования РПУД

Рабочая программа учебной дисциплины «Коучинг» по направлению подготовки 44.04.04 Профессиональное обучение (по отраслям). – _____ 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 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 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	
Итого:		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	
Итого:		20	4

4.5. Лабораторные работы

№ п/п	Название темы	Объем часов	
		Очная форма	Заочная форма
Итого: 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
Итого:			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

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

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. Этапы 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.

The image shows four horizontal scales for the Myers-Briggs Type Indicator (MBTI) personality test. Each scale is a horizontal line with arrows at both ends, divided into sections by vertical tick marks. The central tick mark is labeled '0'. Above the scales, the following labels are placed: 'сильно' (strong) above the leftmost section, 'средне' (average) above the section to the left of '0', 'слабо' (weak) above the section to the right of '0', and 'сильно' (strong) above the rightmost section. The scales are labeled as follows: 1. E (Extraversion) on the left and I (Introversion) on the right. 2. S (Sensing) on the left and N (Intuition) on the right. 3. T (Thinking) on the left and F (Feeling) on the right. 4. J (Judging) on the left and P (Perceiving) on the right.

Задание 2

Используя опросник VSQ, 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 A2.

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^х-шаговая модель коучинга
- Б – 2^х-шаговая модель коучинга
- В – 5^{ти}-элементная система коучинга
- Г – 6^{ти}-элементная система коучинга

6. Сколько элементов включает «Коучинговая система Коучвилля»?

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

7. Кем была разработана 3^х-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^х-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 нейробиологических 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.
22. Техника Уолта Диснея «Мечтатель, реалист, критик».
23. Целеполагание в коучинге. Принципы.
24. Техника «Волшебный магазин времени».
25. Разработка плана. Стадии.
26. Техника «Оценка людей».
27. Оценка стратегии. Этапы.
28. Техника «Движение по пирамиде нейробиологических уровней».
29. Повышение мотивации. Завершение коуч-сессии.
30. Техники шкалирования.
31. История создания коучинга.
32. Введение термина "коучинг" в бизнес-менеджмент.
33. Понятие коучинга. Определение коучинга.
34. Модель коучинга.
35. Стадии коучинга.
36. Технологии коучинга.
37. Стратегический коучинг.
38. Тактический коучинг.
39. Оперативный коучинг.
40. Коучинг как модель взаимодействия.
41. Коучинг как стратегия управления.
42. Фазы развития коучинга.
43. Коучинг и корпоративная культура.
44. Коучинг в организации.
45. Роль коучинга в процессе обучения.

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

Форма листа изменений и дополнений, внесённых в ФОС

Лист изменений и дополнений

№ п/п	Виды дополнений и изменений	Дата и номер протокола заседания кафедры (кафедр), на котором были рассмотрены и одобрены изменения и дополнения	Подпись (с расшифровкой) заведующего кафедрой (заведующих кафедрами)

