

МИНИСТЕРСТВО НАУКИ И ВЫСШЕГО ОБРАЗОВАНИЯ РОССИЙСКОЙ ФЕДЕРАЦИИ
**Федеральное государственное автономное
образовательное учреждение высшего образования
«Национальный исследовательский Нижегородский государственный университет
им. Н.И. Лобачевского»**

Арзамасский филиал

Психолого-педагогический факультет

УТВЕРЖДЕНО
решением президиума Ученого совета ННГУ
протокол от
«20» апреля 2021 г. № 1

Рабочая программа дисциплины
Технологии коучинга в служебной деятельности

(наименование дисциплины (модуля))

Уровень высшего образования

Специалитет

(бакалавриат / магистратура / специалитет)

Направление подготовки / специальность

37.05.02 Психология служебной деятельности

(указывается код и наименование направления подготовки / специальности)

Специализация

Морально-психологическое обеспечение служебной деятельности

(указывается профиль / магистерская программа / специализация)

Квалификация (степень)

специалист

(бакалавр / магистр / специалист)

Форма обучения

очная

(очная / очно-заочная / заочная)

Арзамас
2021 год

УТВЕРЖДЕНО
решением президиума ученого совета ННГУ
(протокол от 14.12 2021 г. № 4)

**ЛИСТ АКТУАЛИЗАЦИИ
РАБОЧЕЙ ПРОГРАММЫ УЧЕБНОЙ ДИСЦИПЛИНЫ
НА 2022-2023 уч.г.**

**Рабочая программа учебной дисциплины и приложение к ней
(фонд оценочных средств дисциплины) одобрены без изменений**

Решение кафедры
общей педагогики и педагогики профессионального образования
протокол от 12.11.2021 №18
заведующий кафедрой д.п.н., профессор Т.Т. Щелина

Решение методической комиссии Арзамасского филиала ННГУ
(протокол от 05.12.2021 №4)
председатель методической комиссии к.п.н., доцент Т.А. Полякова

1. Место дисциплины (модуля) в структуре ОПОП

Дисциплина «Технологии коучинга в служебной деятельности» относится к дисциплинам вариативной части образовательной программы по специальности 37.05.02 Психология служебной деятельности, специализация Морально-психологическое обеспечение служебной деятельности специальности.

Данная дисциплина изучается после освоения курсов: «Психологическое обеспечение служебной деятельности», «Психология стресса и стрессоустойчивого поведения», «Психологическое консультирование», «Психология кадрового менеджмента», «Управленческая команда в служебной деятельности», «Современные прикладные психотехнологии решения профессиональных задач», «Технологии психологического воздействия в организации».

Дисциплина обязательна для освоения студентами очной формы обучения в 9 семестре.

2. Планируемые результаты обучения по дисциплине (модулю), соотнесенные с планируемыми результатами освоения образовательной программы (компетенциями выпускников)

Цель дисциплины – формирование и развитие компетенций профессиональной деятельности психолога в применении метода «коучинг» для решения различных типов проблем в служебной деятельности.

Формируемые компетенции (Код/ Формулировка)	Планируемые результаты обучения по дисциплине (модулю) (компонентный состав компетенции)
<i>способностью выявлять актуальные психологические возможности (психологические ресурсы), необходимые для эффективного выполнения конкретных профессиональных задач (ПК-5)</i>	<i>31 (ПК-5) Знать психологические феномены и закономерности, отражающие процессы создания оптимального психологического климата в организации;</i> <i>32 (ПК-5) Знать основные этические принципы проведения коучинговой сессии в организации;</i> <i>У1(ПК-5) Уметь выявлять актуальные психологические возможности (психологические ресурсы), необходимые для эффективного выполнения конкретных профессиональных задач;</i> <i>У2(ПК-5) Уметь профессионально воздействовать на особенности мотивационной сферы личности сотрудников;</i> <i>В1 (ПК-5) Владеть системой категорий и методов при решении типовых задач в коучинге.</i>
<i>способностью осуществлять консультирование в области interpersonalных отношений, профориентации, планирования карьеры, профессионального и личностного роста (ПК-17)</i>	<i>31 (ПК-17) Знать основные этапы и технологию ведения консультативной беседы с персоналом организации;</i> <i>32 (ПК-17) Знать базовые принципы, цели и задачи психологического консультирования и коучинга в организации;</i> <i>У1 (ПК-17) Уметь осуществлять консультирование в области interpersonalных отношений, профориентации, планирования карьеры, профессионального и личностного роста;</i> <i>У2 (ПК-17) Уметь прогнозировать направления работы с проблемой клиента;</i> <i>В1 (ПК-17) Владеть навыками прогнозирования изменений и динамики уровня развития и функционирования личности в процессе консультирования персонала организации.</i>
<i>умение формулировать цели, разрабатывать стратегии и план обучения, выбирать и использовать современные технологии обучения, обеспечить системность представления учебного материала, создавать рациональную структуру и содержание занятий, оценивать и совершен-</i>	<i>31 (ПК-6) Знать механизмы создания и совершенствования учебного материала;</i> <i>32 (ПК-6) Знать современные технологии обучения;</i> <i>У1 (ПК-6) Уметь формулировать цели, разрабатывать стратегии и план обучения, выбирать и использовать современные технологии обучения, обеспечить системность представления учебного материала, создавать рациональную структуру и содержание занятий, оценивать и совершенствовать программы обучения;</i> <i>У2 (ПК-6) Уметь использовать интерактивные методы обучения в прак-</i>

ствать программы обучения (ПКС-6)	тике обучения и развития персонала организации; В1 (ПКС-6) Владеть навыками применения интерактивных методов в практике обучения и развития персонала организации.
-----------------------------------	---

3. Структура и содержание дисциплины (модуля)

3.1 Структура дисциплины

Трудоемкость	очная форма обучения
Общая трудоемкость	6 з.е.
часов по учебному плану, из них	216
Контактная работа , в том числе: аудиторные занятия:	
– занятия лекционного типа	28
– занятия семинарского типа	70
контроль самостоятельной работы	2
Промежуточная аттестации	36
Экзамен	
Самостоятельная работа	80

Содержание дисциплины (модуля) структурированное по разделам (темам) с указанием отведенного на них количества академических часов и виды учебных занятий

Наименование разделов (Р) / тем (Т) дисциплины (модуля), Форма(ы) промежуточной аттестации по дисциплине (модулю)	Всего (часы)		Контактная работа (работа во взаимодействии с преподавателем), часы, из них						Самостоятельная работа обучающегося, часы, в период			
			Занятия лекционного типа		Занятия семинарского типа (в т.ч. текущий контроль успеваемости)		Контроль самостоятельной работы		промежуточной аттестации (контроля)		теоретического обучения	
					семинары, практические занятия	лабораторные работы						
	Очная	Заочная	Очная	Заочная	Очная	Заочная	Очная	Заочная	Очная	Заочная	Очная	Заочная
Раздел 1. Теоретические аспекты коучинга	138		20		50						58	
Тема 1. Коучинг как вид и парадигма консультирования.	11		2		5						4	
Тема 2. Этапы индивидуального коучинга.	13		2		5						6	
Тема 3. Технологии коучинга.	13		2		5						6	
Тема 4. Методы коучинга: основные инструменты коучинга.	13		2		5						6	
Тема 5. Формулировка целей коучинга.	13		2		5						6	
Тема 6. Отношения	13		2		5						6	

«коуч-ведомый».														
Тема 7. Триангуляция в коучинге	13		2		5								6	
Тема 8. Коучинг по ходу деятельности.	13		2		5								6	
Тема 9. Подведение итогов и окончание коучинга.	13		2		5								6	
Тема 10. Оценка эффективности коучинга.	13		2		5								6	
Раздел 2. Практические аспекты коучинга.	52		8		20								22	
Тема 11. Основные принципы и технологии коучинга в служебной деятельности.	13		2		5								4	
Тема 12. Современные тенденции в обучении персонала.	13		2		5								6	
Тема 13. Коучинг для команд и организаций. Работа с потенциалом команд.	13		2		5								6	
Тема 14. Организация эффективной коммуникации в процессе коуч-сессии.	13		2		5								6	
В т.ч. текущий контроль	2								2					
Экзамен	36											36		
ИТОГО	216		28		70				2			36	80	

Тема 1. Коучинг как вид и парадигма консультирования.

Понятие коучинга. История происхождения термина и вида деятельности. Отличие коучинга от консультирования и психотерапии. Преимущества коучинга как вида психологической помощи. Элементы коучинга: личность коуча, личность ведомого, организационно культурная среда, технология коучинга, соотношение между ними.

Тема 2. Этапы индивидуального коучинга.

Этапы коучинга: различные модели. Схема «GROW» и ее развитие. Этапы коучинга по М.Б. О Нил: заключение контракта, планирование деятельности, коучинг по ходу деятельности, подведение итогов.

Тема 3. Технологии коучинга.

Технология проведения коучинга. Алгоритм коучинговой сессии. Основные задачи и техники каждого этапа. Использование техник эмпатического и рефлексивного слушания на различных этапах коучинга.

Тема 4. Методы коучинга: основные инструменты коучинга.

Диагностические методы. Проецирование себя в будущее. Образовательные программы. Тренинги. Методический коучинг.

Тема 5. Формулировка целей коучинга.

Формулировка целей коучинговой сессии. Применение схемы SMART (требование к целям). Уровни целей.

Тема 6. Отношения «коуч-ведомый».

Работа с сопротивлением ведомого. Особенности ведения расспроса в коучинге. Типы вопросов. Ведение клиента с помощью вопросов. Переход к созданию конкретного плана действий.

Тема 7. Триангуляция в коучинге.

Эффективная самодифференциация коуча. Развитие личного присутствия в коучинге. Работа с триангуляцией в коучинге. Механизм формирования треугольников.

Тема 8. Коучинг по ходу деятельности.

Критерии использования коучинга по ходу деятельности. Необходимые навыки при проведении коучинга по ходу деятельности. Задачи коучинга по ходу деятельности: обеспечение структуры, следование целям клиента,ощрение разрушения паттернов, поддержание распределения ролей в системе.

Тема 9. Подведение итогов и окончание коучинга.

Решение о прекращении коучинга. Фаза подведения итогов. Оценка эффективности действий руководителя.

Тема 10. Оценка эффективности коучинга.

Критерии эффективности коучинга. Процедура оценки эффективности. Оценка достижений целей коучинга. Оценка эффективности руководителя.

Тема 11. Основные принципы и технологии коучинга в служебной деятельности.

Особенности коучинга как метода управления персоналом. Основные составляющие методологии коучинга.

Тема 12. Современные тенденции в обучении персонала.

Выбор методов обучения. Методы обучения на рабочем месте. Методы обучения в учебных заведениях. Лекция, диалог, практическое занятие, деловые игры, учебная ситуация, моделирование, тренинг, видеотренинг, ролевые игры.

Тема 13. Коучинг для команд и организаций. Работа с потенциалом команд.

Предмет коучинга в организации. Парадоксы коучинга в организации. Работа с потенциалом команд через обращение к опыту и ценностям команды.

Тема 14. Организация эффективной коммуникации в процессе коуч-сессии.

Организация как средство достижения личных целей. Подготовка групповой работы (продолжение).

Практические занятия (семинарские занятия) организуются, в том числе в форме практической подготовки, которая предусматривает участие обучающихся в выполнении отдельных элементов работ, связанных с будущей профессиональной деятельностью.

Практическая подготовка предусматривает выполнение практических контрольных заданий и решение проблемных ситуаций по консультированию в области межличностных отношений, профориентации, планирования карьеры, профессионального и личностного роста.

На проведение практических занятий (семинарских занятий) в форме практической подготовки отводится по очной форме обучения 24 часа.

Практическая подготовка направлена на формирование и развитие:

- практических навыков в соответствии с профилем ОП: практических, педагогических, организационно-управленческих;
- компетенций ПК-5 (способность выявлять актуальные психологические возможности (психологические ресурсы), необходимые для эффективного выполнения конкретных профессиональных задач), ПК-17 (способность осуществлять консультирование в области интерперсональных отношений, профориентации, планирования карьеры, профессионального и личностного роста), ПКС-6 (умение формулировать цели, разрабатывать стратегии и план обучения, выбирать и использовать современные технологии обучения, обеспечить системность представления учебного материала, создавать рациональную структуру и содержание занятий, оценивать и совершенствовать программы обучения).

Текущий контроль успеваемости реализуется в рамках занятий семинарского типа.

4. Образовательные технологии

Образовательные технологии, способствующие развитию компетенций, формируемых дисциплиной:

– **технология проблемного обучения** – стимулирование проявления активности, инициативы, самостоятельности, творчества, решения теоретических и практических задач, развития интеллектуальных способностей: обобщения, систематизации, анализа, синтеза и др. Методы проблемного обучения: проблемное изложение, частично-поисковый метод, исследовательский метод.

– **технология контекстного обучения** – использование системы дидактических форм, методов и средств для моделирования предметного и социального содержания будущей профессиональной деятельности, в том числе с учетом региональных особенностей профессиональной деятельности выпускников и потребностей работодателей.

– **технология обучения в сотрудничестве** – формирование умений работать сообща во временных командах и группах, добиваться качественных образовательных результатов на основе межличностной коммуникации, принятия оптимальных решений, развития лидерских качеств. Технология основана на эмоциональных переживаниях, связанных со стремлением к общему успеху и коллективным достижениям, и формировании личностных качеств, необходимых для эффективной работы в команде или в коллективе. Технология предполагает использование метода групповой работы.

– **информационные образовательные технологии** направлены на овладение средствами поиска, применения и переработки учебной или научной информации средствами компьютерной техники, Интернета, аудио- и видеотехники.

Учебная дисциплина «Технологии коучинга в служебной деятельности» в качестве обязательного минимума включает такие разделы, как «Теоретические аспекты коучинга» и «Практические аспекты коучинга», интегрирующих тематику теоретической, практической и контрольной составляющих ее содержания.

Теоретическая составляющая формирует мировоззренческую систему научно-практических знаний о применении коучинга в организации.

Практическая составляющая обеспечивает операционное овладение методами и технологиями решения задач с помощью коучинга.

Контрольная составляющая определяет дифференцированный объективный учет процесса и результатов учебной деятельности студентов.

Профессионально-прикладная направленность образовательного процесса объединяет все три составляющих содержания программы, выполняя связующую, координирующую и активизирующую функцию.

Интерактивные образовательные технологии используются в учебном процессе с целью:

- освоение и реализации навыков и технологий коучинга;
- освоения способов и умений проведения процедуры социально-психологического вмешательства в динамические процессы обучения и развития персонала организации;
- освоения и реализации навыков использования интерактивных методов обучения в практике обучения и развития персонала организации;
- развития умений прогнозировать результаты направления работы с проблемой клиента;
- развитие умений использовать осмысливать общие направления возможных исследований в практике коучинга;
- развитие умений проводить коуч-сессию.

5. Учебно-методическое обеспечение самостоятельной работы обучающихся

Самостоятельная работа является важнейшей составной частью учебного процесса и обязанностью каждого студента.

Для обеспечения самостоятельной работы обучающихся используется электронный курс Технологии коучинга в служебной деятельности, созданный в системе электронного обучения ННГУ - <https://e-learning.unn.ru/course/view.php?id=8978>

Самостоятельная внеаудиторная работа студентов осуществляется в следующих формах: подготовка учебно-исследовательских реферативных работ, презентаций.

6. Фонд оценочных средств для промежуточной аттестации по дисциплине (модулю),
включающий:

6.1. перечень компетенций дисциплины с указанием этапов их формирования в процессе освоения образовательной программы с указанием результатов обучения (знаний, умений, владений), характеризующих этапы их формирования, описание показателей и критериев оценивания компетенций на различных этапах их формирования.

Формируемые компетенции	Контролируемые (разделы или темы дисциплины)	Форма оценочного средства текущего контроля успеваемости/ промежуточной аттестации
Планируемые результаты обучения по дисциплине (модулю), характеризующие этапы формирования компетенций		
ПК-5 - способностью выявлять актуальные психологические возможности (психологические ресурсы), необходимые для эффективного выполнения конкретных профессиональных задач		
31 (ПК-5) Знать психологические феномены и закономерности, отражающие процессы создания оптимального психологического климата в организации; 32 (ПК-5) Знать основные этические принципы проведения коучинговой сессии в организации; У1(ПК-5) Уметь выявлять актуальные психологические возможности (психологические ресурсы), необходимые для эффективного выполнения конкретных профессиональных задач; У2(ПК-5) Уметь профессионально воздействовать на особенности мотивационной сферы личности сотрудников; В1 (ПК-5) Владеть системой категорий и методов при решении типовых задач в коучинге.	Темы 1-14	Устный опрос Контрольные задания по теоретическим основам дисциплины Практические задачи проблемного характера Учебно-исследовательские и реферативные работы
ПК-17 - способностью осуществлять консультирование в области интерперсональных отношений, профориентации, планирования карьеры, профессионального и личностного роста		
31 (ПК-17) Знать основные этапы и технологию ведения консультативной беседы с персоналом организации; 32 (ПК-17) Знать базовые принципы, цели и задачи психологического консультирования и коучинга в организации; У1(ПК-17) Уметь осуществлять консультирование в области интерперсональных отношений, профориентации, планирования карьеры, профессионального и личностного роста; У2(ПК-17) Уметь прогнозировать направления работы с проблемой клиента; В1 (ПК-17) Владеть навыками прогнозирования изменений и динамики уровня развития и функционирования личности в процессе консультирования персонала организации.	Темы 1-14	Устный опрос Контрольные задания по теоретическим основам дисциплины Практические задачи проблемного характера Учебно-исследовательские и реферативные работы
ПКС-6 - умение формулировать цели, разрабатывать стратегии и план обучения, выбирать и использовать современные технологии обучения, обеспечить системность представления учебного материала, создавать рациональную структуру и содержание занятий, оценивать и совершенствовать программы обучения		
31 (ПКС-6) Знать механизмы создания и совершенствования учебного материала;	Темы 1-14	Устный опрос Контрольные задания по

<p>32 (ПКС-6) Знать современные технологии обучения;</p> <p>У1(ПКС-6) Уметь формулировать цели, разрабатывать стратегии и план обучения, выбирать и использовать современные технологии обучения, обеспечить системность представления учебного материала, создавать рациональную структуру и содержание занятий, оценивать и совершенствовать программы обучения;</p> <p>У2(ПКС-6) Уметь использовать интерактивных методы обучения в практике обучения и развития персонала организации;</p> <p>В1 (ПКС-6) Владеть навыками применения интерактивных методов в практике обучения и развития персонала организации.</p>		<p>теоретическим основам дисциплины</p> <p>Учебно-исследовательские и реферативные работы</p> <p>Практические задачи проблемного характера</p> <p>экзамен</p>
--	--	--

Шкала оценивания сформированности компетенции

Индикаторы компетенции	Оценка сформированности компетенции			
	неудовлетворительно	удовлетворительно	хорошо	отлично
	не зачтено	зачтено		
Знания	Уровень знаний ниже минимальных требований. Имели место грубые ошибки.	Минимально допустимый уровень знаний. Допущено много негрубых ошибок.	Уровень знаний в объеме, соответствующем программе подготовки. Допущено несколько негрубых ошибок.	Уровень знаний в объеме, соответствующем требованиям программы подготовки, без ошибок.
Умения	При решении стандартных задач не продемонстрированы основные умения. Имели место грубые ошибки.	Продemonстрированы основные умения, решены типовые задачи с негрубыми ошибками, выполнены все задания, но не в полном объеме.	Продemonстрированы все основные умения, решены все основные задачи с негрубыми ошибками, выполнены все задания, в полном объеме, но некоторые с недочетами.	Продemonстрированы все основные умения, решены все основные задачи с отдельными несущественными недочетами, выполнены все задания в полном объеме.
Навыки	При решении стандартных задач не продемонстрированы базовые навыки. Имели место грубые ошибки.	Имеется минимальный набор навыков для решения стандартных задач с некоторыми недочетами	Продemonстрированы базовые навыки при решении стандартных задач с некоторыми недочетами.	Продemonстрированы навыки при решении нестандартных задач без ошибок и недочетов.

6.2. Описание шкал оценивания результатов обучения по дисциплине

В ходе промежуточной аттестации по дисциплине осуществляется оценка сформированности компонентов компетенций (полнота знаний/ наличие умений/ навыков), т.е. результатов обучения, указанных в таблице п.2 настоящей рабочей программы, на основе оценки усвоения содержания дисциплины.

Обобщенная оценка сформированности компонентного состава компетенции в ходе промежуточной аттестации по дисциплине проводится на основе учета текущей успеваемости в ходе освоения дисциплины и учета результата сдачи промежуточной аттестации.

Выявленные признаки несформированности компонентов (индикаторов) хотя бы одной компетенции не позволяют выставить интегрированную положительную оценку сформированности компетенций и освоения дисциплины на данном этапе обучения.

Обобщенная оценка сформированности компонентного состава компетенций на промежуточной аттестации, которая вносится в зачетно-экзаменационную ведомость по дисциплине и зачетную книжку студента, осуществляется по следующей оценочной шкале.

Шкала оценки при промежуточной аттестации

Оценка	Уровень подготовки
--------	--------------------

зачтено	отлично	Все компетенции (части компетенций), на формирование которых направлена дисциплина, сформированы на уровне не ниже «отлично», при этом хотя бы одна компетенция сформирована на уровне «отлично»
	хорошо	Все компетенции (части компетенций), на формирование которых направлена дисциплина, сформированы на уровне не ниже «хорошо», при этом хотя бы одна компетенция сформирована на уровне «хорошо»
	удовлетворительно	Все компетенции (части компетенций), на формирование которых направлена дисциплина, сформированы на уровне не ниже «удовлетворительно», при этом хотя бы одна компетенция сформирована на уровне «удовлетворительно»
не зачтено	неудовлетворительно	Хотя бы одна компетенция сформирована на уровне «неудовлетворительно».

Конкретизированные с учетом специфики дисциплины шкалы оценки для проведения экзамена, критерии и процедуры оценивания результатов обучения по дисциплине (модулю), характеризующих этапы формирования компетенций, представлены ниже.

Для проведения контроля сформированности компетенции используются: устный опрос на экзамене, тестирование, приём мультимедийных презентаций, выполнение исследовательских, реферативных, практических работ, решение практических задач проблемного характера.

Шкалы оценки для проведения экзамена

Оценка «отлично» выставляется, если он посетил не менее 80% аудиторных занятий, выполнил не менее 10 индивидуальных заданий (реферативная работа, презентация), когда студент глубоко и прочно усвоил весь программный материал, исчерпывающе, последовательно, грамотно и логически стройно его излагает, не затрудняется с ответом при видоизменении задания, свободно справляется с ситуационными заданиями, правильно обосновывает принятые решения, умеет самостоятельно обобщать и излагать материал, не допуская ошибок.

Оценка «хорошо» выставляется, выставляется, если он посетил не менее 80% аудиторных занятий, выполнил не менее 8 индивидуальных заданий (реферативная работа, презентация), если студент твердо знает программный материал, грамотно и по существу излагает его, не допускает существенных неточностей в ответе на вопрос, может правильно применять теоретические положения и владеет необходимыми умениями и навыками при выполнении аналитических заданий.

Оценка «удовлетворительно» выставляется, если он посетил не менее 60% аудиторных занятий, выполнил не менее 5 индивидуальных заданий (реферативная работа, презентация), выставляется в том случае, при котором студент освоил только основной материал, но не знает отдельных деталей, допускает неточности, недостаточно правильные формулировки, нарушает последовательность в изложении программного материала и испытывает затруднения в выполнении практических заданий.

Оценка «неудовлетворительно» выставляется, если он посетил менее 60% аудиторных занятий, выполнил менее 5 индивидуальных заданий (реферативная работа, презентация), ответ которого содержит существенные пробелы в знании основного содержания учебной программы дисциплины и не умеющего использовать полученные знания при решении практических задач.

6.3. Критерии и процедуры оценивания результатов обучения по дисциплине (модулю), характеризующих этапы формирования компетенций

Для оценивания результатов обучения в виде знаний используются следующие процедуры и технологии:

- выполнение мультимедийных презентаций;
- тестирование;
- индивидуальное собеседование,
- письменные учебно-исследовательские реферативные работы.

Для оценивания результатов обучения в виде умений и владений используются следующие процедуры и технологии:

- практические задачи проблемного характера.

Критерии оценки письменной реферативной работы

"отлично" - реферативная работа полностью раскрывает основные вопросы теоретического материала. Студент приводит информацию из первоисточников и изданий периодической печати, приводит практические примеры, отвечает на дополнительные вопросы преподавателя и студентов (при докладе).

"хорошо" реферативная работа частично раскрывает основные вопросы теоретического материала. Студент приводит информацию из первоисточников, отвечает на дополнительные вопросы преподавателя и студентов (при докладе), но при этом дает не четкие ответы, без достаточно их аргументации.

"удовлетворительно" реферативная работа в общих чертах раскрывает основные вопросы теоретического материала. Студент приводит информацию только из учебников. При ответах на дополнительные вопросы путается в ответах, не может дать понятный и аргументированный ответ.

Критерии устного ответа студента на экзамене

Оценка «отлично» выставляется, когда студент глубоко и прочно усвоил весь программный материал, исчерпывающе, последовательно, грамотно и логически стройно его излагает, не затрудняется с ответом при видоизменении задания, свободно справляется с ситуационными заданиями, правильно обосновывает принятые решения, умеет самостоятельно обобщать и излагать материал, не допуская ошибок.

Оценка «хорошо» выставляется, если студент твердо знает программный материал, грамотно и по существу излагает его, не допускает существенных неточностей в ответе на вопрос, может правильно применять теоретические положения и владеет необходимыми умениями и навыками при выполнении аналитических заданий.

Оценка «удовлетворительно» выставляется в том случае, при котором студент освоил только основной материал, но не знает отдельных деталей, допускает неточности, недостаточно правильные формулировки, нарушает последовательность в изложении программного материала и испытывает затруднения в выполнении практических заданий.

Оценка «неудовлетворительно» выставляется студенту, ответ которого содержит существенные пробелы в знании основного содержания учебной программы дисциплины и не умеющего использовать полученные знания при решении практических задач.

Критерии оценивания проблемных учебных ситуаций

«Зачтено» ставится в том случае, если студенты при решении проблемных учебных ситуаций: а) проявили способности к выявлению актуальных психологических возможностей, необходимых для эффективного выполнения конкретных профессиональных задач, связанных с организацией и осуществлением общей, специальной и целевой психологической подготовкой сотрудников; к осуществлению консультирования в области интерперсональных отношений, профориентации, планирования карьеры, профессионального и личностного роста; б) применили в практической деятельности умение формулировать цели, разрабатывать стратегии и план обуче-

ния, выбирать и использовать современные технологии обучения, обеспечить системность представления учебного материала.

«Не зачтено» ставится в том случае, если студенты при решении проблемных учебных ситуаций не сумели проявить способности к выявлению актуальных психологических возможностей, необходимых для эффективного выполнения конкретных профессиональных задач, связанных с организацией и осуществлением общей, специальной и целевой психологической подготовкой сотрудников; к осуществлению консультирования в области интерперсональных отношений, профориентации, планирования карьеры, профессионального и личностного роста.

Критерии оценки тестирования

«отлично» - 90-100% правильных ответов.

«хорошо» 70-89% правильных ответов.

«удовлетворительно» – 50-69% правильных ответов

6.4. Типовые контрольные задания или иные материалы, необходимые для оценки результатов обучения, характеризующих этапы формирования компетенций и для контроля сформированности компетенции.

6.4.1 Контрольные вопросы (вопросы к экзамену) для оценки сформированности компетенций ПК-5; ПК-17; ПКС-6

Вопрос	Код компетенции (согласно РПД)
1. Понятие коучинга. Отличие коучинга от консультирования и психотерапии.	ПК-5
2. Элементы коучинга.	ПК-17
3. Принципы коучинга.	ПКС-6
4. Формулировка целей коучинга. Уровни целей.	ПК-5
5. Этапы коучинга.	ПК-17
6. Структура коучинговой сессии.	ПКС-6
7. Личность коуча: требования к личности коуча, личностные ограничения.	ПК-5
8. Личность ведомого: основные характеристики ведомого.	ПК-17
9. Фаза заключения контракта в коучинге: основные задачи и техники.	ПКС-6
10. Вторая фаза коучинга – планирование деятельности. Задачи фазы планирования.	ПК-5
11. Работа с сопротивлением ведомого.	ПК-17
12. Работа с триангуляцией в коучинге.	ПКС-6
13. Поддерживание контакта в связке «коуч-ведомый». Индикаторы состояния контакта.	ПК-5
14. Исследование ситуации и препятствий на пути достижения цели.	ПК-17
15. Планирование шагов по достижению цели и сроков их исполнения.	ПКС-6
16. Критерии использования коучинга по ходу деятельности.	ПК-5
17. Задачи коучинга по ходу деятельности.	ПК-17
18. Фаза подведения итогов коучинга с «трудным» клиентом.	ПКС-6
19. Критерии эффективного коучинга.	ПК-5
20. Основные сферы применения коучинга.	ПК-17
21. Методы коучинга: основные инструменты.	ПКС-6
22. Особенности коучинга как метода управления персоналом.	ПК-5

23. Основные составляющие методологии коучинга.	ПК-17
24. Особенности проведения коучинга по ходу деятельности руководителя при работе с группой.	ПКС-6
25. Современные тенденции обучения персонала.	ПК-5
26. Предмет коучинга в организации.	ПК-17
27. Парадоксы коучинга в организации.	ПКС-6
28. Подведение итогов коучинга с «трудными» клиентами.	ПК-5
29. Обратная связь в процессе коучинга и при его завершении.	ПК-17
30. Развитие ценностей людей, общества, организации.	ПКС-6
31. Организация как средство достижения личных целей.	ПК-5
32. Проведение совещаний команд.	ПК-17
33. Коучинг как стиль менеджмента.	ПКС-6
34. Развитие личного присутствия в коучинге.	ПК-5
35. Применение схемы SMART (требование к целям). Уровни целей.	ПК-17
36. Схема «GROW» и ее развитие.	ПКС-6
37. Этапы коучинга по М.Б. О Нил: заключение контракта, планирование деятельности, коучинг по ходу деятельности, подведение итогов.	ПК-5
38. Схема ABC (М. Лейблин, Р. Прайор).	ПК-17
39. Алгоритм коучинговой сессии.	ПКС-6
40. Виды подстроек в коучинге.	ПК-5

6.4.2. Проблемные учебные ситуации
(проблемные учебные ситуации выполняются в микрогруппах)
для оценки сформированности компетенций ПК-5

1. Обсудите в подгруппе и сформируйте перечень деловых качеств, которыми должен обладать коуч. Расставьте качества по приоритетам.

Методика выполнения задания: группа студентов делится на подгруппы по 4-5 человек, которые условно образуют фирму. Все члены подгруппы участвуют в составлении перечня деловых качеств и черт характера, необходимых коучу для успешной работы. Затем подгруппа расставляет их по приоритетам, используя выбранный ими способ расстановки.

2. *Командная работа по установлению мотивационных групп.*

Цель – осознание студентами своих мотивационных задач в отношении участников межличностного взаимодействия (одноруппники, коуч и др.).

Инструкция. Для коуча важно, чтобы у разных групп студентов были разные побуждения, но так или иначе связанные с коммуникативным развитием. Предположение: правильное всего сначала определить мотивационные группы студентов, а затем уже искать пути развития у них соответствующих побуждений.

Задача коуча: определить группы студентов, различающиеся по тому, к чему их нужно побуждать.

Заполните таблицу для всех мотивационных групп, которые вы установите в своей команде.

Группа студентов	Желательная для коуча направленность побуждений	Примечание

Результаты работы групп сообщаются одним представителем данной группы, а коучем записываются в таблицу. В процессе обсуждения результатов данной командной работы необходимо сосредоточиться на мотивации всех субъектов взаимодействия, а также установить, какие мотивы

вы являются наиболее актуальными для данной группы. Очень важно, чтобы коуч мотивировал студентов не только на цель и на результат, но и на процесс.

3. *Мониторинг собственной актуальной мотивации.*

Перед выполнением упражнения одному из членов группы определяется роль коуча.

Цель – анализ и согласование собственных противоречивых мотивов.

Инструкция. Постарайтесь вспомнить такую ситуацию, в которой вы испытывали борьбу мотивов. Например, вы хотели сделать что-то важное, но не делали этого, потому что одновременно вам хотелось чего-то другого. Будет лучше, если эта ситуация актуальна для вас сейчас: хотите сделать что-то, но при этом вам хочется чего-то другого. Через 2-3 необходимо дать высказаться тем студентам, которые пожелают рассказать о подобных ситуациях. Затем коуч выбирает ту, которая кажется ему наиболее перспективной для анализа, и предлагает группе рассмотреть ее по алгоритму.

Алгоритм мониторинга. Если у вас есть цель, которую вы хотите достичь, но другое желание противостоит этой цели, следует проанализировать свое состояние, отвечая на следующие вопросы:

- Хочу ли я достичь своей цели?
- Хочется ли мне этим сейчас заниматься?
- Что мне хочется делать?
- Как соединить это с тем, что я решил сделать?

(Результатом упражнения должно быть ощущение возможности и полезности соединения противоречивых стремлений вместо борьбы с одним из них. Суть этого метода заключается в том, что мы идем навстречу нежелательному импульсу, даем себе приказ сознательно и произвольно совершать то, что нами непроизвольно или помимо нашей воли и так совершается).

для оценки сформированности компетенций ПКС-6

1. Приведите конкретные примеры возможного применения методики GROW.

Работа подгруппы начинается с обсуждения основных положений методики GROW и затем формирования примеров возможного её применения в фирме.

Теоретические сведения, необходимые для выполнения задания. Методика GROW берет свое начало в практике спортивных тренеров. Эта техника опирается на грамотное использование вопросов и следование четкой структуре.

Прежде всего вопросы направлены на конкретизацию «цели» (Goal), которой ученик стремится достичь в ходе текущей коучинговой сессии. Затем внимание переключается на реальность (Reality) предполагаемых действий. После этого посредством вопросов исследуются практические «варианты действий» (Options), которые может выбрать ученик для достижения поставленной цели. Наконец, фокус внимания смещается на «волю» (Will) к действительному осуществлению специфических действий для реализации одного или нескольких из выявленных возможных вариантов действий.

Для легкости запоминания данной структуры используется мнемоническое правило, представляющее методику GROW в следующем виде:

- постановка «цели» (Goal);
- проверка ее «реальности» (Reality);
- рассмотрение всех возможных «вариантов действий» (Options);
- утверждение «воли к действию» (Will).

Выделив три измерения, или аспекта, существующей проблемы, обычно становится сравнительно легко определить несколько возможных вариантов действий - даже если большинство из них требует усилий исключительно самого ученика.

Окончательная стадия - выбор самого подходящего в данной ситуации варианта для его практической реализации.

После выполнения этой структурированной техники появляется возможность быстро сконцентрироваться на потенциальных действиях. Опираясь исключительно на задание вопросов, коуч может помочь людям проговорить большую часть проблем и самых важных действий.

2. Постарайтесь поэкспериментировать с методом расчленения в реальной жизни. Необходимо следить за тем, чтобы начинать контраргументацию обязательно со слов «Я согласен с вами в том, что...». Не следует начинать с резкого отказа. Проведите анализ результатов.

3. Разработайте Правила мозгового штурма, позволяющего осуществлять общую, специальную и целевую психологическую подготовку сотрудников, военнослужащих и служащих.

для оценки сформированности компетенций ПК-17

1. Ознакомившись с техникой «3D», примените ее:

1) для самостоятельной тренировки разрешения какой-либо проблемы;
для этого:

- определите текущую проблему одним предложением; перечислите три основных аспекта, связанных с проблемной ситуацией;
- перечислите три основных аспекта, связанных с включенными в ситуацию людьми;
- перечислите три аспекта, связанных непосредственно с вами и с вашей ролью в данной проблеме;
- выберите по одному аспекту в каждом из трех списков. Далее определите один или несколько вариантов действий, при помощи которых вы с наибольшей вероятностью добьетесь успеха в разрешении стоящей перед вами проблемы;

2) проведите индивидуальную коуч-сессию с одним из членов команды.

Теоретические сведения, необходимые для выполнения задания. Техника реализации программы обучения (на примере «3D»

Для максимально быстрой концентрации на потенциальных решениях, которые ученик может осознать и за реализацию которых он может взять на себя ответственность, используется практика техники «3-Д». Она базируется на анализе, проводимом в трех направлениях.

Для использования данной техники коучу необходим простой лист бумаги. Ученику предлагается быстро, одним предложением, определить существующую проблему. Правильная постановка вопросов и использование техники трехмерного анализа позволяют коучу и ученику за очень короткое время выделить три элемента проблемы под каждым из *трех заголовков*:

- *ситуация*, например, временной режим, недостаток ресурсов, география;
- *включенные в нее люди*, например, недовольный потребитель, нетерпеливый начальник, ненадежный поставщик;
- *вы*, например, недостаток технических знаний, конфликт приоритетов, общая установка ученика.

2. *Все сотрудники компании – от вновь прибывших до «старичков» — должны объединиться в сильную команду, синергия которой позволит легко и быстро достигать поставленных задач любого уровня.*

Продумайте коуч-сессию таким образом, чтобы техника [«Колесо баланса»](#) помогла команде увидеть любой проект со всех сторон, понять, что будет наилучшим результатом по каждой составляющей данного проекта, оценить текущее положение дел, и, что более важно, определить вклад и значимость результатов каждого сотрудника в каждом конкретном проекте. Помогите объединить всех членов команды на уровне общих ценностей.

3. Содержание индивидуального коучинга включает в себя 4 этапа: постановку целей, анализ текущей ситуации, наработку вариантов, реализация и контроль. Продумайте ключевые вопросы к каждому из этапов. Разработайте алгоритм индивидуальной коуч-сессии.

для оценки сформированности компетенций ПК-5

1. Алгоритм картины будущего.

Группой выбирается коуч, который проводит коуч-сессию по определенным ниже действиям, внося в процессе взаимодействия коррективы в «сценарий».

Цель – создание стратегического плана жизни на ближайшие 5 лет и мотивирующего девиза на ближайшие 2 месяца.

Инструкция. Коуч раздает участникам Алгоритм картины будущего.

Алгоритм картины будущего.

1. *Определите свою цель на 5 лет вперед.*
 2. *Ярко нарисуйте себе картину будущего: – Кем вы будете через 5 лет? – Какое к этому времени вы получите дополнительное образование? – Каков будет ваш ежемесячный доход? – Как вы будете себя чувствовать? – Какими будут ваши перспективы на будущее?*
 3. *Определите, что вы должны сделать в течение каждого из этих 5 лет для достижения этой цели?*
 4. *Сформулируйте свой девиз на ближайшие 3 месяца и зафиксируйте его на бумаге.*
 5. *Носите ваш написанный девиз с собой и доставайте его каждый раз, когда будете чувствовать себя угнетенным.*
 6. *Через 3 месяца сформулируйте новый девиз.*
 7. *Повторяйте действия по пунктам 5 и 6 еще 2 раза в течение года.*
 8. *В конце года сопоставьте полученный результат с целью года.*
 9. *Поощрите себя, если цель достигнута частично или полностью*
 10. *Уточните цель на следующий год и примите на себя определенные обязательства.*
- Теперь каждый должен определить свою цель на 5 лет вперед. Запишите эту цель у себя в тетрадах (на эту работу может потребоваться от 5 до 10 минут).
- Теперь определите, что вы должны сделать в течение каждого из этих 5-ти лет, чтобы добиться этой цели. Напишите, что должно быть сделано в 2018 году? В 2019? В 2020? В 2021? В 2022? (На эту работу может потребоваться 6-7 минут.).
- Теперь решите, что должно быть сделано в течение ближайших 3-х месяцев для того, чтобы вы могли продвинуться к цели.
- Далее коуч раздает карточки для того, чтобы каждый написал на них свой девиз (на формулирование девизов группе может потребоваться около 4-5 минут).
- Теперь покажите свой девиз всем остальным. Если девиз очень личный, его можно никому не показывать. Постарайтесь вчитываться в девизы других. Эти девизы, возможно, помогут нам мотивировать себя в течение ближайших 3 месяцев.
- Если эти вопросы не вполне совпадают с вашими представлениями о собственном будущем, задайте себе другие.
- Основная идея заключается в том, чтобы вы смогли нарисовать действительно важную именно для вас картину будущего через 5 лет. Зафиксируйте это в тетради.

2. Оцените приемы, перечисленные ниже, в соответствии с данной инструкцией. Результаты можно сверить с приемами ведения беседы.

Приемы ведения беседы.

• *В беседе мы сопровождаем высказывания партнёра репликами вроде: «Глупости ты говоришь», «Ты, я вижу, в этом вопросе ничего не понимаешь», «Я бы мог вам это объяснить, но боюсь, вы не поймете» и т. п.*

- Мы сопровождаем речь партнёра высказываниями типа: «Да-да...», «Угу...».
- Мы дословно повторяем высказывания партнёра. При этом можно начать с вводной фразы: «Как я понял вас...», «По вашему мнению...», «Ты считаешь...».
- В ходе беседы мы вставляем высказывания типа: «Пора приступить к предмету разговора...», «Мы несколько отвлеклись от темы...», «Давайте вернёмся к цели нашего разговора...» и т. д.
- Мы воспроизводим высказывания партнёра в обобщённом, сокращённом виде, кратко формулируем самое существенное в его словах. Начать можно с вводной фразы: «Вашими основными идеями, как я понял, являются...» или «Другими словами, ты считаешь, что...» и т. д.
- Мы пытаемся вывести логическое следствие из высказывания партнера или выдвинуть предположения относительно причин высказывания. Вводной фразой может быть: «Если исходить из того, что вы сказали, то выходит, что...» или «вы так считаете, видимо, потому что...».
- Мы пытаемся найти у партнера понимание только тех проблем, которые волнуют нас самих.
- Мы задаем партнеру вопрос за вопросом, ясно стараясь разузнать что-то, но не объясняем своих целей.
- Мы не принимаем во внимание того, что говорит партнер, пренебрегаем его высказываниями.

Инструкция. Оцените каждый прием с точки зрения того, насколько он сможет помочь вам понять партнера. Свою оценку каждый записывает на листочке.

Индивидуальные оценки каждого приема обсуждаются сразу после его предъявления. Если мнения участников о роли того или иного приема значительно расходятся с классификацией, приведенной в разделе «Технические приемы ведения беседы», рассмотренные выше, то им предлагается поэкспериментировать с этим приемом в ролевых играх или в реальной жизни.

Обсуждение противоположных оценок может быть самостоятельной темой для дискуссии в группе.

3. А. Коуч может тренировать в себе способность видеть в человеке значительные черты ежедневно и ежечасно. Попробуйте задаться целью в течение дня не менее двух (трех, четырех, пяти) раз подчеркивать значимость тех людей, с которыми вы общаетесь – корректно оценивать существенность их вклада в общее дело, отмечать удачные идеи, предложения, выражать им уважение, симпатию и т. д. Искреннее признание достоинств другого человека не только помогает снизить напряжение в беседе, но и развивает у коуча способность к безусловному принятию других людей (эмпатия).

Б. Разработайте свой собственный словарь эмоций. Пусть в нем будет три раздела: положительные эмоции, отрицательные эмоции и «нейтральные», или амбивалентные, психические состояния.

Пример. Положительные эмоциональные состояния – радость, ликование, восторг, восхищение, упоение, удовольствие, удовлетворение, умиление, благоговение, воодушевление, вдохновение, блаженство, самозабвение, очарованность, гордость, самолюбование, и т. п. Отрицательные эмоциональные состояния – досада, разочарование, огорчение, уныние, тоска, депрессия, подавленность, скорбь, тревожность, страх, ужас, дискомфорт, смятение, отчаяние, шок, обида, зависимость, униженность, гнев, негодование, мстительное чувство, зависть и т. д. Нейтральные или амбивалентные состояния – любопытство, интерес, удивление, внимание, скука, равнодушие, спокойствие, смущение, грусть (от «горькой» до «сладкой»), веселость, облегчение, возбуждение, ожидание, нетерпение, напряжение, «спортивная» злость, азарт, влечение, ревность, порыв, бунтарство, сосредоточенность, расслабленность, созерцательность, отстраненность, умиротворенность, смирение, примирение и т. д.

– Добавьте к этому списку еще по крайней мере по десять новых терминов.

6.4.3. Примерная тематика учебно-исследовательских реферативных работ

для оценки сформированности компетенций ПК-5

1. История коучинга в России и за рубежом. Основные школы коучинга.
2. Коучинг. Основные виды коучинга.
3. Современные концепции управления персоналом. Коучинг в управлении персоналом.
4. Новейшие тенденции в системе мотивации персоналом.
5. Коучинг в организации. Виды, формы и форматы коучинга в организации.
6. Коуч-компетентность руководителя. Менеджер-тренер.
7. Управление развитием и изменениями. Формирование культуры непрерывного совершенствования.
8. Управление развитием и изменениями. Взаимосвязь личной и организационной эффективности.
9. Коучинг управленческой команды.
10. Коучинг личной эффективности и лидерства.
11. Коучинг как инструмент управления. Основные навыки коучинга.
12. Коучинг - технология ускоренного обучения и развития персонала.
13. Коучинг руководителя. Духовные ценности в управлении.
14. Коучинг как инструмент профессионального развития и управления персоналом.
15. Эффективные коммуникации. Коуч-диалог в деловой беседе.
16. Интегральный коучинг.
17. Коучинг как инструмент создания обучающейся организации.
18. Коучинг и наставничество.
19. Менеджмент 21 века. Создание здоровой и сбалансированной организации.
20. Стили лидерства. Концепция «Лидерство – служение».
21. Коучинг как фактор изменения сознания лидеров.

6.4.4. Примерные темы контрольных заданий (лабораторных работ) для оценки сформированности компетенций ПК-17

Лабораторная работа №1. Оформление контракта на консультирование в стиле коучинг. Для подготовки слушателям необходимо изучить материалы, представленные в теме 4 и 5.

Структура работы: планирование этапов коуч-сессии; апробация изученных инструментов коучинга и оценка их эффективности.

Работа проходит в малых группах. Каждый студент по очереди выступает в качестве студента, консультанта и наблюдателя.

Лабораторная работа №2. Раскрытие потенциала клиента. Для подготовки слушателям необходимо изучить материалы, представленные в теме 6.

Структура работы: изучение потребностей клиента и вариантов их реализации с учетом субъективных представлений и возможностей; проектирование будущего.

Работа проходит в малых группах на материале, подготовленном студентами. Каждый студент по очереди выступает в качестве студента, консультанта и наблюдателя.

Лабораторная работа №3. Командный коучинг. Для подготовки слушателям необходимо изучить материалы, представленные в теме 7 и 8.

Структура работы: принятие запроса от команды (руководителя команды); заключение контракта на коуч-сессию; изучение опыта и ценностей команды, консультирование по заявленной проблеме.

Работа проходит вне стен аудитории с реально существующими командами (рекомендуется обращение к студентам младших курсов). Команда, в которой протекает консультирование может включать от 3 до 30 человек. Группа, проводящая консультирование может содержать от 1 до 5 человек.

Лабораторная работа №4. Интеграция коучинговых технологий разных школ коучинга. Для подготовки слушателям необходимо изучить материалы, представленные в теме 9.

Структура работы: принятие запроса от клиента (команды); заключение контракта на коуч-сессию; выбор школы коучинга и используемых инструментов; планирование этапов коуч-сессии; изучение потребностей клиента и вариантов их реализации с учетом субъективных представлений и возможностей клиента, сопровождение клиента в процессе реализации поставленной задачи. Организация обратной связи, заполнение протоколов сессии.

Работа проходит вне стен аудитории с реальными клиентами (рекомендуется обращение к студентам младших курсов). Работа индивидуальная. Каждому студенту необходимо отработать 4 часа консультирования в стиле коучинг (с одним или разными клиентами).

6.4.5. Примерные тестовые задания для оценки сформированности компетенций ПКС-6

1. Для выявления эффективности экспертной упаковки начинающему коучу необходимо

- 1) уметь рассказывать о себе, используя 100 слов
- 2) уметь рассказывать расширенную биографию, состоящую из 1000 слов
- 3) уметь вовремя замолчать
- 4) уметь слушать клиента
- 5) создать продающую историю
- 6) упаковать контент в 3-4 больших куска, порезать и распространить через социальные сети
- 7) не использовать возможности социальных сетей

2. Вставьте в утверждение недостающее слово:

«Если Вы хотите стать гуру, то Ваш маяк должен состоять из Вас и Вашей _____». (экспертности)

3. Из утверждения исключите лишнее:

К составляющим внешней экспертности коуча относятся

- 1) заслуги
- 2) инстаграмм
- 3) личная страница В контакте
- 4) награды
- 5) имидж
- 6) отзывы
- 7) дорогой автомобиль

4. Для выявления способностей к коучингу и актуальных психологических возможностей начинающий коуч должен уметь

- 1) чётко формулировать свою тему
- 2) выбранную тему тестировать на друзьях и знакомых
- 3) выявлять проблемы своей целевой аудитории
- 4) продумывать «лечение» этих проблем
- 5) искать заказчиков
- 6) учиться вести свой коучинг
- 7) вносить свое имя в справочник коучей

5. Для устранения предубеждения «не умею учить», мешающему эффективному выполнению конкретных профессиональных задач, начинающему коучу необходимо:

- 1) составить пошаговый план своего обучения – прописать точки контроля – составить базу знаний (вопрос-ответ)
- 2) составить базу знаний (вопрос-ответ) – составить пошаговый план своего обучения – прописать точки контроля
- 3) прописать точки контроля – составить пошаговый план своего обучения — составить базу знаний (вопрос-ответ)
- 4) прописать точки контроля – составить базу знаний (вопрос-ответ) – составить пошаговый план своего обучения

6. В процессе выявления актуальных психологических возможностей, необходимых для эффективного выполнения конкретных профессиональных задач, обнаружилось, что не все могут быть коучами, так как

- 1) не верят в собственный профессионализм
- 2) отсутствует практика проведения коуч-сессий
- 3) отсутствуют соответствующие дипломы и сертификаты
- 4) боятся ответственности
- 5) боятся проигрывать
- 6) боятся растратить полученные деньги
- 7) не умеют учить

7. Сопоставьте стадии компетентности коуча с их описанием:

Стадии компетентности	Описание
1. Сознательная компетентность	а) я не знаю, что я знаю
2. Бессознательная компетентность	б) я знаю, что я не знаю
3. Бессознательная некомпетентность	в) я знаю, что я знаю
4. Сознательная некомпетентность	г) я не знаю, что я не знаю

8. К формуле коуча относится:

- 1) Коуч = высшее образование + опыт работы + жизненный опыт.
- 2) Коуч = жизненный опыт + опыт работы + диплом МВА.
- 3) Коуч = жизненный опыт + опыт работы + имидж.
- 4) Коуч = навыки психолога + жизненный опыт + целостность личности.

6.5. Методические материалы, определяющие процедуры оценивания

адреса доступа к документам

<https://arz.unn.ru/sveden/document/>

https://arz.unn.ru/pdf/Metod_all_all.pdf

Положение о текущем контроле успеваемости и промежуточной аттестации обучающихся при реализации образовательных программ высшего образования в ННГУ (Приказ от 13.05.2021 №241-ОД);

Положение о фонде оценочных средств, (Приказ от 10.06.2015 №247-ОД);

Положение об электронной информационно-образовательной среде ННГУ (Приказ от 25.01.2018 №41-ОД);

Положение о порядке организации и освоения факультативных и элективных дисциплин (модулей) в ННГУ (Приказ от 19.09.2017 № 427-ОД);

Регламент проведения компьютерного тестирования студентов с использованием системы «Прометей» (Приказ от 14.02.2018 №АФ 14-ОД);

Регламент проведения межсессионной аттестации студентов (Приказ от 14.02.2018 №АФ 14-ОД);

Положение о курсовой работе (Приказ от 11.02.2019 №АФ-3)

Типовое положение о реферате (Приложение к приказу от 14.02.2018 №АФ 14-ОД);

Типовое положение о контрольной работе студентов заочной формы обучения (Приказ от 14.02.2018 №АФ 14-ОД).

7. Учебно-методическое и информационное обеспечение дисциплины (модуля)

а) основная литература

1. Консультирование и коучинг персонала в организации : учебник и практикум для вузов / Н. В. Антонова [и др.] ; под редакцией Н. В. Антоновой, Н. Л. Ивановой. — Москва : Издательство Юрайт, 2021. — 370 с. — ЭБС Юрайт [Электронный ресурс] — Адрес доступа: <https://urait.ru/bcode/469062>

2. Коактивный коучинг: Проверенные принципы личностного и профессионального роста / под редакцией М. Белоголовского ; переводчик Т. Грачева. — 4-е изд., перераб. и доп. — Москва : Альпина Паблишер, 2020. — 264 с. // ЭБС «Лань» : » [Электронный ресурс] — Адрес доступа: <https://e.lanbook.com/book/163623>

б) дополнительная литература:

1. Завьялова Е. К. Психология достижения успеха (введение в коучинг): уч.-метод. пособие. СПб.: Изд-во «Высшая школа менеджмента», 2010. — 120 с. // ЭБС Znanium.com- Адрес доступа: <http://znanium.com/bookread2.php?book=493532>

2. Кларин, М. В. Корпоративный тренинг, наставничество, коучинг : учебное пособие для бакалавриата и магистратуры / М. В. Кларин. — М. : Издательство Юрайт, 2017. — 288 с. — (Серия : Бакалавр и магистр. Модуль.). // ЭБС «Юрайт» - Адрес доступа: <https://urait.ru/book/korporativnyy-trening-nastavnichestvo-kouching-414795>

3. Консультирование и коучинг персонала в организации: учебник и практикум для бакалавриата и магистратуры / Н. В. Антонова [и др.] ; под ред. Н. В. Антоновой, Н. Л. Ивановой. — М. : Издательство Юрайт, 2017. — 370 с. — (Серия : Бакалавр и магистр. Академический курс). // ЭБС «Юрайт» - Адрес доступа: <https://urait.ru/book/konsultirovanie-i-kouching-personala-v-organizacii-413004>

4. Лапыгин Ю. Н. Основы управленческого консультирования / Лапыгин Ю.Н., - 3-е изд., перераб. и доп. - М.:НИЦ ИНФРА-М, 2016. - 305 с. // ЭБС Znanium.com: [Электронный ресурс]. — Адрес доступа: <https://urait.ru/book/konsultirovanie-i-kouching-personala-v-organizacii-413004>

5. Психология менеджмента: Учебное пособие / Э.В. Островский; Финансовый университет при Правительстве Российской Федерации. - М.: Вузовский учебник: НИЦ ИНФРА-М, 2014. - 240 с. // ЭБС Znanium.com — Адрес доступа: <http://znanium.com/bookread2.php?book=428132>

6. Формирование, развитие и коучинг эмоциональной компетентности в управлении персоналом организации: Монография/Чуланова О.Л. - М.: НИЦ ИНФРА-М, 2016. - 218 с. // ЭБС Znanium.com- Адрес доступа: <http://znanium.com/bookread2.php?book=501346>

в) Программное обеспечение

1. Лицензионное программное обеспечение: Операционная система Windows.
2. Лицензионное программное обеспечение: Microsoft Office.

Интернет-ресурсы:

Название	Гиперссылка
Фундаментальная библиотека Нижегородского Государственного Университета им. Н.И. Лобачевского	http://www.lib.unn.ru/
Электронная библиотечная система "Znanium"	http://znanium.com/
Электронная библиотечная система "Лань"	https://e.lanbook.com/
Электронная библиотечная система "Консультант студента"	http://www.studentlibrary.ru/
Электронная библиотечная система "Юрайт"	http://www.urait.ru/
Каталог периодических изданий "East View"	http://www.ivis.ru/
Подписка Elibrary на коллекцию 129 российских журналов в полнотекстовом электронном виде	http://biblio.tsutmb.ru

Ресурс «Массовые открытые онлайн-курсы Нижегородского университета им. Н.И. Лобачевского» <https://mooc.unn.ru/>

Портал «Современная цифровая образовательная среда Российской Федерации» <https://online.edu.ru/public/promo>

8. Материально-техническое обеспечение дисциплины (модуля)

Учебные аудитории для проведения занятий лекционного типа, занятий семинарского типа, укомплектованные специализированной мебелью и техническими средствами обучения (ноутбук, проектор, экран); помещения для групповых и индивидуальных консультаций, текущего контроля и промежуточной аттестации; помещения для самостоятельной работы обучающихся, оснащённые компьютерной техникой с возможностью подключения к сети «Интернет» и обеспечением доступа в электронную информационно-образовательную среду ННГУ.

Программа дисциплины **Технологии коучинга в служебной деятельности** составлена в соответствии с образовательным стандартом высшего образования (ОС ВО ННГУ) по специальности 37.05.02 Психология служебной деятельности (приказ ННГУ от 13.05.2020 №256-ОД).

Автор(ы):

к.пс.н., доцент

Кузина И.В

Рецензент (ы):

к.пс.н., доцент

Горская С.В.

Программа одобрена на заседании кафедры общей педагогики и педагогики профессионального образования от 26.02.21года, протокол № 4

зав. кафедрой

д.п.н., профессор

Щелина Т.Т.

Председатель МК

к.пс.н., доцент

психолого-педагогического факультета

Ганичева И.А.

П.6. а) СОГЛАСОВАНО:

Заведующий библиотекой

Федосеева Т.А.