

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 Ученого совета ННГУ
протокол № 6 от 31.05.2023 г.

Рабочая программа дисциплины

ТЕХНОЛОГИИ КОУЧИНГА В СЛУЖЕБНОЙ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ

(наименование дисциплины)

Уровень высшего образования
специалитет

(бакалавриат / магистратура / специалитет)

Направление подготовки / специальность

37.05.02 Психология служебной деятельности

(указывается код и наименование направления подготовки / специальности)

Направленность образовательной программы

Морально-психологическое обеспечение служебной деятельности

(указывается профиль / магистерская программа / специализация)

Форма обучения
очная

(очная / очно-заочная / заочная)

Год начала подготовки 2021

Арзамас
2023 год

1. Место дисциплины (модуля) в структуре ОПОП

Дисциплина Б1.В.20 «Технологии коучинга в служебной деятельности» относится к части, формируемой участниками образовательных отношений образовательной, программы направления подготовки 37.05.02 Психология служебной деятельности, направленность (профиль) Морально-психологическое обеспечение служебной деятельности.

Дисциплина предназначена для освоения студентами очной формы обучения на 5 курсе 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, содержание компетенции)	Планируемые результаты обучения по дисциплине (модулю), в соответствии с индикатором достижения компетенции		Наименование оценочного средства
	Индикатор достижения компетенции* (код, содержание индикатора)	Результаты обучения по дисциплине (дескрипторы компетенции)	
УК-6 Способен определять и реализовывать приоритеты собственной деятельности и способы ее совершенствования на основе самооценки и образования в течение всей жизни	ИУК-6.1. Знает основы интерперсональных отношений, профорientации, планирования карьеры, профессионального и личностного роста	Знать способы личностного совершенствования на основе самооценки в течение всей жизни и основные этапы и технологию ведения консультативной беседы с персоналом организации.	<i>Вопросы для устного опроса</i> <i>Контрольные задания по теоретическим и практическим основам дисциплины</i> <i>Учебно-исследовательские и реферативные работы</i> <i>Тест</i>
	ИУК-6.2. Умеет осуществлять консультирование в области интерперсональных отношений, самооценки и образования в течение всей жизни.	Уметь осуществлять консультирование в области интерперсональных отношений, профорientации, планирования карьеры, профессионального и личностного роста.	<i>Устный опрос</i> <i>Контрольные задания по теоретическим и практическим основам дисциплины</i> <i>Учебно-исследовательские и реферативные работы</i> <i>Тест</i>
	ИУК-6.3. Владеет способами совершенствования на основе самооценки и образования в течение всей жизни.	Владеть навыками прогнозирования изменений и динамики уровня развития и функционирования личности в процессе консультирования персонала организации.	<i>Вопросы для устного опроса</i> <i>Контрольные задания по теоретическим и практическим основам дисциплины</i> <i>Учебно-исследовательские и реферативные работы</i> <i>Тест</i>

ПК-3 Способен разрабатывать и применять программы, направленные на коррекцию и профилактику эмоционального выгорания сотрудников	ИПК-3.1. Знает базовые принципы, цели и задачи психологического консультирования и коучинга в организации.	<i>Знать</i> основные этические принципы проведения коучинговой сессии в организации.	<i>Вопросы для устного опроса</i> <i>Контрольные задания по теоретическим и практическим основам дисциплины</i> <i>Тест</i>
	ИПК-3.2. Умеет 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>Уметь</i> профессионально воздействовать на особенности мотивационной сферы личности сотрудников.	<i>Вопросы для устного опроса</i> <i>Контрольные задания по теоретическим и практическим основам дисциплины</i> <i>Тест</i>
	ИПК-3.3. Владеет навыками применения интерактивных методов в практике обучения и развития персонала организации.	<i>Владеть</i> методикой и процедурами общения и взаимодействия с людьми с учетом социальных, этнических, профессиональных и культурных различий.	<i>Вопросы для устного опроса</i> <i>Контрольные задания по теоретическим и практическим основам дисциплины</i> <i>Тест</i>
ПК-4 Способен разрабатывать и применять развивающие и коррекционные программы по повышению психологической устойчивости сотрудников к стрессогенным условиям профессиональной деятельности	ИПК-4.1. Знает механизмы создания и совершенствования учебного материала; современные технологии обучения	<i>Знать</i> психологические феномены и закономерности, отражающие процессы создания оптимального психологического климата в организации.	<i>Вопросы для устного опроса</i> <i>Контрольные задания по теоретическим и практическим основам дисциплины</i> <i>Учебно-исследовательские и реферативные работы</i> <i>Тест</i>
	ИПК-4.2. Умеет прогнозировать направления работы с проблемой клиента.	<i>Уметь</i> выявлять актуальные психологические возможности (психологические ресурсы), необходимые для эффективного выполнения конкретных профессиональных задач.	<i>Вопросы для устного опроса</i> <i>Контрольные задания по теоретическим и практическим основам дисциплины</i> <i>Учебно-исследовательские и реферативные работы</i> <i>Тест</i>
	ИПК-4.3. Владеет интерактивными методами обучения в практике обучения и развития персонала организации.	<i>Владеть</i> системой категорий и методов при решении типовых задач в коучинге.	<i>Вопросы для устного опроса</i> <i>Контрольные задания по теоретическим и практическим основам дисциплины</i> <i>Учебно-исследовательские и реферативные работы</i> <i>Тест</i>

3. Структура и содержание дисциплины

3.1 Структура дисциплины

Трудоемкость	очная форма обучения	заочная форма обучения
Общая трудоемкость	4 з.е.	
часов по учебному плану, из них		
	144	
– занятия лекционного типа	28	
– занятия семинарского типа	28	
контроль самостоятельной работы	2	
Промежуточная аттестации экзамен		
Самостоятельная работа	50	

3.2. Содержание дисциплины

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
Тема 1. Коучинг как вид и парадигма консультирования.	8		2		2						4	
Тема 2. Этапы индивидуального коучинга.	8		2		2						4	
Тема 3. Технологии коучинга.	8		2		2						4	
Тема 4. Методы коучинга: основные инструменты коучинга.	6		2		2						2	
Тема 5. Формулировка целей коучинга.	6		2		2						2	
Тема 6. Отношения «коуч-ведомый».	6		2		2						2	
Тема 7. Триангуляция в коучинге	8		2		2						4	
Тема 8. Коучинг по ходу деятельности.	8		2		2						4	
Тема 9. Подведение	8		2		2						4	

итогов и окончание коучинга.														
Тема 10. Оценка эффективности коучинга.	8		2		2								4	
Тема 11. Основные принципы и технологии коучинга в служебной деятельности.	8		2		2								4	
Тема 12. Современные тенденции в обучении персонала.	8		2		2								4	
Тема 13. Коучинг для команд и организаций. Работа с потенциалом команд.	8		2		2								4	
Тема 14. Организация эффективной коммуникации в процессе коуч-сессии.	8		2		2								4	
Экзамен	38								2			36		
ИТОГО	144		28		28				2			36		50

Текущий контроль успеваемости реализуется в рамках занятий семинарского типа, консультаций.

4. Учебно-методическое обеспечение самостоятельной работы обучающихся

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

Самостоятельная работа студентов состоит в проработке теоретического материала, выполнении самостоятельных заданий в конце каждого практического занятия и выполнении внеаудиторных самостоятельных заданий (домашние задания и дополнительные задания по углубленному изучению разделов дисциплины). К самостоятельной работе студентов относится подготовка к экзамену.

Формы самостоятельной работы

1. Изучение программного материала по учебникам, учебным и методическим пособиям, другим источникам.
2. Выполнение практических контрольных заданий.
3. Работа с компьютерными обучающими программами, электронными учебниками, тестовыми системами.
4. Работа со средствами телекоммуникации, в том числе электронной почтой, Интернетом и т.д.
5. Использование электронных библиотек, распределенных и централизованных издательских систем.

Для обеспечения самостоятельной работы обучающихся используется электронный курс «Технологии коучинга в служебной деятельности»

<https://e-learning.unn.ru/course/view.php?id=8978> – созданный в системе электронного обучения ННГУ <https://e-learning.unn.ru/>.

Методические рекомендации к подготовке учебно-исследовательской реферативной работы

Учебно-исследовательская реферативная работа (реферат) – изложение в письменном виде или форме публичного доклада содержания научного труда (трудов), литературы по теме. При подготовке реферата студент самостоятельно изучает группу источников по определённой теме, которая, как правило, подробно не освещается на лекциях. Цель написания реферата – овладение навыками анализа и краткого изложения изученных материалов в соответствии с требованиями, предъявляемыми к таким работам. Это самостоятельная учебно-исследовательская работа студента, где раскрывается суть исследуемой проблемы, приводятся различные точки зрения, собственные взгляды на нее. Содержание реферата должно быть логическим, изложение материала носит проблемно-тематический характер.

Отличие доклада от реферата в том, что он отражает одну точку зрения на проблему, не предполагает ее исследования в сравнении и анализе.

Методические рекомендации

Сформулируйте тему работы, причем она должна быть не только актуальной по своему значению, но оригинальной, интересной по содержанию. Тематика направлений обычно рекомендуется преподавателем, но в определении конкретной темы студенту следует проявить инициативу.

Основные этапы подготовки реферата:

- выбор темы;
- консультации у преподавателя;
- подготовка плана реферата;
- работа с источниками, сбор материала;
- написание текста реферата;
- оформление рукописи и предоставление ее преподавателю;
- защита реферата.

Объем реферата должен составлять 15-30 страниц машинописного текста.

При написании реферата следует подбирать литературу, освещающую как теоретическую, так и практическую стороны проблемы. При обработке полученного материала студент должен: систематизировать его и выдвинуть свои гипотезы с их обоснованием, определить свою позицию по рассматриваемой проблеме, сформулировать определения и основные выводы, характеризующие результаты исследования и оформить их в письменном виде.

В процессе выполнения реферата необходимо учитывать следующее:

- во введении на одной странице должна быть показана цель написания реферата, указаны задачи. Кратко следует коснуться содержания отдельных разделов работы, охарактеризовать в общих чертах основные источники, которые нашли свое отражение в работе.
- в текстовой части рассматриваются основные вопросы реферата.

Основная часть может состоять из двух или более параграфов; в конце каждого параграфа делаются краткие выводы. Изложение материала должно быть последовательным и логичным. Оно также должно быть конкретным и полностью оправданным. При этом важно не просто переписывать первоисточники, а излагать основные позиции по рассматриваемым вопросам.

В заключении следует сделать общие выводы и кратко изложить изученные положения (представить содержание реферата в тезисной форме). После заключения необходимо привести список литературы

Примерный алгоритм действий при написании реферата:

1. Подберите и изучите основные источники по теме (как правило, при разработке реферата или доклада используется не менее 8-15 различных источников).
2. Составьте библиографию.
3. Разработайте план реферата или доклада исходя из имеющейся информации.
4. Обработайте и систематизируйте подобранную информацию по теме.
5. Отредактируйте текст реферата или доклад с использованием компьютерных

технологий.

6. Подготовьте публичное выступление по материалам реферата или доклада, желательно подготовить презентацию, иллюстрирующую основные положения работы.

Критерии результатов работы для самопроверки:

- актуальность темы исследования;
- соответствие содержания теме;
- глубина проработки материала;
- правильность и полнота использования источников;

соответствие оформления реферата или доклада предъявляемым требованиям

Подготовка к устному опросу

Методические рекомендации

1. При подготовке сообщения, ответа используйте несколько источников литературы по выбранной теме (вопросу), используйте печатные издания и источники электронных библиотек или Интернет-ресурсов.

2. Сделайте цитаты из книг и статей по выбранной теме (обратите внимание на непонятные слова и выражения, уточните их значение в справочной литературе).

3. Проанализируйте собранный материал и составьте план сообщения или ответа, акцентируя внимание на наиболее важных моментах.

4. Напишите основные положения сообщения или ответа в соответствии с планом, выписывая по каждому пункту несколько предложений.

5. Перескажите текст сообщения или ответа, корректируя последовательность изложения материала.

6. Подготовленное сообщение может сопровождаться презентацией, иллюстрирующей его основные положения.

Показатели результатов работы для самопроверки:

- полнота и качественность информации по заданной теме;
- свободное владение материалом сообщения или доклада;
- логичность и четкость изложения материала;
- наличие и качество презентационного материала.

Учебно-методические документы, регламентирующие самостоятельную работу

адреса доступа к документам

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

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

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

5.1. 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 сформированности компонентного состава компетенций на промежуточной аттестации

Оценка		Уровень подготовки
Зачтено	Отлично	сформированность компонентного состава (индикаторов) компетенций соответствует требованиям компетентностной модели будущего выпускника на данном этапе обучения, основанным на требованиях ОС ННГУ по направлению подготовки, студент готов самостоятельно решать стандартные и нестандартные профессиональные задачи в предметной области дисциплины в соответствии с типами задач профессиональной деятельности осваиваемой образовательной программы
	Хорошо	сформированность компонентного состава (индикаторов) компетенций соответствует требованиям компетентностной модели будущего выпускника на данном этапе обучения, основанным на требованиях ОС ННГУ по направлению подготовки, но студент готов самостоятельно решать только различные стандартные профессиональные задачи в предметной области дисциплины в соответствии с типами задач профессиональной деятельности осваиваемой образовательной программы
	Удовлетворительно	сформированность компонентного состава (индикаторов) компетенций соответствует в целом требованиям компетентностной модели будущего выпускника на данном этапе обучения, основанным на требованиях ОС ННГУ по направлению подготовки, но студент способен решать лишь минимум стандартных профессиональных задач в предметной области дисциплины в соответствии с типами задач профессиональной деятельности осваиваемой образовательной программы
Не зачтено	Неудовлетворительно	сформированность компонентного состава (индикаторов) компетенций не соответствует требованиям компетентностной модели будущего выпускника на данном этапе обучения, основанным на требованиях ОС ННГУ по направлению подготовки, студент не готов решать профессиональные задачи в предметной области дисциплины в соответствии с типами задач профессиональной деятельности осваиваемой образовательной программы

Шкала оценивания сформированности компетенции

Уровень сформированности компетенции (индикатора достижения компетенции)				
	неудовлетворительно	удовлетворительно	хорошо	отлично
	не зачтено	зачтено		
<u>Знания</u>	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.
<u>Умения</u>	При решении стандартных задач не продемонстрированы основные умения. Имели место грубые ошибки.	Продемонстрированы основные умения, решены типовые задачи с негрубыми ошибками, выполнены все задания, но не в полном объеме.	Продемонстрированы все основные умения, решены все основные задачи с негрубыми ошибками, выполнены все задания, в полном объеме, но некоторые с недочетами.	Продемонстрированы все основные умения, решены все основные задачи с отдельными незначительными 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.
---------------	--	---	--	---

5.2 Критерии и процедуры оценивания результатов обучения по дисциплине

Критерии оценки индивидуального собеседования

Оценка «отлично» - Ответ полный и правильный, на основании изученной теории; материал изложен в определенной логической последовательности, грамотный научный язык; ответ самостоятельный.

Оценка «хорошо» - Ответ полный и правильный, на основании изученной теории; материал изложен в определенной логической последовательности при этом допущены две-три несущественные ошибки, исправленные по требованию преподавателя.

Оценка «удовлетворительно» - Ответ полный, но при этом допущена существенная ошибка или неполный, несвязный ответ.

Оценка «неудовлетворительно» - Ответ обнаруживает непонимание студентом основного содержания учебного материала или допущены существенные ошибки, которые не могут быть исправлены при наводящих вопросах преподавателя.

Критерии оценки тестирования

Оценка «отлично» – 85-100% правильных ответов;

Оценка «хорошо» – 66-84% правильных ответов;

Оценка «удовлетворительно» – 50-65% правильных ответов;

Оценка «неудовлетворительно» – меньше 50%.

Критерии оценки письменной учебно-исследовательской реферативной работы

Оценка «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 (в процессе выступления с докладом).

Оценка «хорошо» – Реферативная работа частично раскрывает основные вопросы теоретического материала. Студент приводит информацию из первоисточников, отвечает на дополнительные вопросы преподавателя и студентов (в процессе выступления с докладом), но при этом дает не четкие ответы, без достаточно их аргументации.

Оценка «удовлетворительно» – Реферативная работа в общих чертах раскрывает основные вопросы теоретического материала. Студент приводит информацию только из учебников. При ответах на дополнительные вопросы (в процессе выступления с докладом) путается в ответах, не может дать понятный и аргументированный ответ.

Оценка «неудовлетворительно» ставится за рефераты, в которых нет информации о проблематике работы и ее месте в контексте других работ по исследуемой теме.

Критерии оценки выполнения практических контрольных заданий

Оценка «зачтено» – Ответ полный и правильный на основании изученной теории; теоретический материал и решение поставленных задач изложены в необходимой логической последовательности, грамотный научный язык; ответ самостоятельный. Могут быть допущены две-три несущественные ошибки, исправленные по требованию преподавателя.

Оценка «не зачтено» – Ответ обнаруживает непонимание студентом основного содержания учебного материала или допущены существенные ошибки, которые не могут быть исправлены при наводящих вопросах преподавателя.

Критерии устного ответа студента при опросе на зачёте

Оценка «зачтено» – Ответ полный и правильный на основании изученной теории; теоретический материал и решение поставленных задач изложены в необходимой логической последовательности, грамотный научный язык; ответ самостоятельный. Могут быть допущены две-три несущественные ошибки, исправленные по требованию преподавателя.

Оценка «не зачтено» – Ответ обнаруживает непонимание студентом основного содержания учебного материала или допущены существенные ошибки, которые не могут быть исправлены при наводящих вопросах преподавателя.

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 обучения, 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.

5.3. Типовые контрольные задания или иные материалы, необходимые для оценки результатов обучения.

5.3.1 Контрольные вопросы к зачету

Вопрос	Код компетенции (согласно РПД)
1. Понятие коучинга. Отличие коучинга от консультирования и психотерапии.	УК-6
2. Элементы коучинга.	УК-6
3. Принципы коучинга.	УК-6
4. Формулировка целей коучинга. Уровни целей.	УК-6
5. Этапы коучинга.	УК-6
6. Структура коучинговой сессии.	ПК-4
7. Личность коуча: требования к личности коуча, личностные ограничения.	ПК-4
8. Личность ведомого: основные характеристики ведомого.	ПК-4
9. Фаза заключения контракта в коучинге: основные задачи и техники.	ПК-4
10. Вторая фаза коучинга – планирование деятельности. Задачи фазы планирования.	ПК-4
11. Работа с сопротивлением ведомого.	ПК-4
12. Работа с триангуляцией в коучинге.	ПК-4
13. Поддерживание контакта в связке «коуч-ведомый». Индикаторы состояния контакта.	ПК-4
14. Исследование ситуации и препятствий на пути достижения цели.	ПК-4
15. Планирование шагов по достижению цели и сроков их исполнения.	ПК-4

16. Критерии использования коучинга по ходу деятельности.	ПК-4
17. Задачи коучинга по ходу деятельности.	ПК-4
18. Фаза подведения итогов коучинга с «трудным» клиентом.	ПК-4
19. Критерии эффективного коучинга.	ПК-3
20. Основные сферы применения коучинга.	ПК-3
21. Методы коучинга: основные инструменты.	ПК-3
22. Особенности коучинга как метода управления персоналом.	ПК-3
23. Основные составляющие методологии коучинга.	ПК-3
24. Особенности проведения коучинга по ходу деятельности руководителя при работе с группой.	ПК-3
25. Современные тенденции обучения персонала.	ПК-3
26. Предмет коучинга в организации.	ПК-3
27. Парадоксы коучинга в организации.	ПК-3
28. Подведение итогов коучинга с «трудными» клиентами.	ПК-3
29. Обратная связь в процессе коучинга и при его завершении.	ПК-3
30. Развитие ценностей людей, общества, организации.	ПК-3
31. Организация как средство достижения личных целей.	ПК-3
32. Проведение совещаний команд.	ПК-3
33. Коучинг как стиль менеджмента.	ПК-3
34. Развитие личного присутствия в коучинге.	ПК-3
35. Применение схемы SMART (требование к целям). Уровни целей.	ПК-3
36. Схема «GROW» и ее развитие.	ПК-3
37. Этапы коучинга по М.Б. О Нил: заключение контракта, планирование деятельности, коучинг по ходу деятельности, подведение итогов.	УК-6
38. Схема ABC (М. Лейблин, Р. Прайор).	УК-6
39. Алгоритм коучинговой сессии.	УК-6
40. Виды подстроек в коучинге.	УК-6

5.3.2. Типовые тестовые задания

для оценки сформированности компетенции УК-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 куса, 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

для оценки сформированности компетенции ПК-3

1. Под умением составлять начинающим коучем правильные истории из жизни понимается

- 1) умение обозначать не только параметры точки «А» (начало пути) и точки «В» (куда пришли), но и пути, по которым шли
- 2) умение разрабатывать непересекающийся контент
- 3) составление картотеки потенциальных игроков (клиентов)
- 4) анализ гипотетической аудитории коуч-сессии

2. При осуществлении консультирования (проведении коуч-сессии) коуч должен помнить, для чего и кого существует коучинг?

- 1) Для тех клиентов, которые не просто хотят большего, а хотят добиться большего?
- 2) Дать клиенту совет, как действовать в той или иной ситуации.
- 3) Дать возможность клиенту посмотреть на себя со стороны.
- 4) Дать клиенту отдохнуть во время коуч-сессии, а потом определить круг самостоятельной работы.

3. Для организации диагностики в стиле «коучинг», основывающейся на способности осуществлять консультирование следует знать, что

- 1) диагностика не проводится просто так, «от нечего делать»
- 2) коучинг позволяет разобраться с проблемой: малая организация зависит от особенностей личности ее руководителя
- 3) применение новых навыков в наиболее мягких условиях не дает результата
- 4) это лишь один из инструментов, которые используются в психотерапии и современном образовании
- 5) диагностика проводится минимум на 50% руками клиента

4. Для осуществления консультирования в области профессионального и личностного роста тему для нового клиента начинающий коуч может взять

- 1) у конкурентов
- 2) у руководителей организации
- 3) в трудах педагогов и психологов

- 4) на тематических порталах
- 5) у известных и популярных личностей, работающих в этом же направлении
- 6) в учебниках по психодиагностике

5. Продвижение коучинга через соцсети, как одного из способов консультирования, подразумевает знание о том, что к видам и типам постов относятся:

- 1) полезный контент
- 2) плей-лист с любимыми музыкальными композициями
- 3) фотографии с отдыха
- 4) эмоции
- 5) лайфстайл
- 6) ссылки на любимые художественные фильмы
- 7) доказательства
- 8) поздравления

для оценки сформированности компетенции ПК-4

1. Вставьте в утверждение недостающее слово:

При составлении системы обучения или при составлении авторской методики для коучинга всегда нужно помнить о конфликте _____. (интересов)

2. Для выявления эффективности авторской методики начинающий коуч должен продумывать коуч-сессию с учетом того, что в одной аудитории будут находиться

- 1) новички – те, кто уже имеет какие-то базовые знания и навыки – профессионалы – эксперты, то есть те, кто желает получить индивидуальную тонкую настройку
- 2) молодые люди – люди среднего возраста – пожилые – старцы
- 3) различные социальные слои населения
- 4) люди, находящиеся за гранью бедности – люди со средним материальным достатком – олигархи

3. Вставьте в определение, содержащее суть одной из современных технологий обучения, недостающее слово:

Коучинг – это обучающий(ая) _____, направленный(ая) на результат

- 1) процесс
- 2) метод тренинга
- 3) тренинг
- 4) методика
- 5) консультация

4. При разработке стратегии и плана коуч-сессии (обучения) начинающему коучу необходимо помнить, что методика «Колесо жизненного баланса» помогает клиенту (игроку) найти ответ на вопрос:

- 1) Когда Вы планируете достичь поставленной цели?
- 2) Какие шаги Вы станете совершать для достижения цели?
- 3) В каких областях у Вас находится «брешь», где нужно «подтянуть» себя и как навести порядок в жизни?
- 4) Для кого еще важно достижение цели?

5. При формулировке цели коуч-сессии для успешных клиентов начинающий коуч должен руководствоваться следующей 3-шаговой моделью коучинга:

- 1) «Кто – что – как»
- 2) «Фокус – сотрудничество – наблюдение»
- 3) «Кто – где – почему»
- 4) «Общение – уважение – пробуждение»

5.3.3. Типовые контрольные задания по теоретическим и практическим основам дисциплины

для оценки сформированности компетенции УК-6

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 (одногоруппники, 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 заносятся в таблицу. В процессе обсуждения результатов данной командной работы необходимо сосредоточиться на мотивации всех субъектов взаимодействия, а также установить, какие мотивы являются наиболее актуальными для данной группы. Очень важно, чтобы коуч мотивировал студентов не только на цель и на результат, но и на процесс.

для оценки сформированности компетенции ПК-3

1. *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.

2. 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 компетенции ПК-4

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.

5.3.4. Типовая тематика учебно-исследовательских реферативных работ

для оценки сформированности компетенции УК-6

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.

для оценки сформированности компетенции ПК-4

1. Коучинг как инструмент управления. Основные навыки коучинга.
2. Коучинг - технология ускоренного обучения и развития персонала.
3. Коучинг руководителя. Духовные ценности в управлении.
4. Коучинг как инструмент профессионального развития и управления персоналом.
5. Эффективные коммуникации. Коуч-диалог в деловой беседе.

5.3.5. Типовые задания для устного опроса

для оценки сформированности компетенций «УК-6»

Задание 1. Как определяют коучинг?

Задание 2. Охарактеризуйте виды коучинга.

Задание 3. Назовите в общем виде задачи проведения коучинга в организации.

Задание 4. В чем состоят главные различия между коучингом, консультированием и тренингом?

Задание 5. Чем занимается специалист по коучингу?

для оценки сформированности компетенций «ПК-3»

Задание 1. Какие коммуникативные навыки необходимы коучу?

Задание 2. Расскажите подробнее о применении схемы SMART.

Задание 3. Расскажите об измерении результатов цели.

Задание 4. Назовите виды подстроек в коучинге.

Задание 5. Расскажите о фазе подведения итогов.

для оценки сформированности компетенций «ПК-4»

Задание 1. Сущность коучинга как метода.

Задание 2. История возникновения коучинга.

Задание 3. Отличие коучинга от консультирования.

Задание 4. Преимущества коучинга.

Задание 5. Принципы коучинга.

6. Учебно-методическое и информационное обеспечение дисциплины

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. — (Высшее образование). — ISBN 978-5-9916-8176-6. — URL : <https://urait.ru/bcode/469062>

б) дополнительная литература:

1. *Кларин, М. В.* Корпоративный тренинг, наставничество, коучинг : учебное пособие для вузов / М. В. Кларин. — Москва : Издательство Юрайт, 2021. — 288 с. — (Высшее образование). — ISBN 978-5-534-02811-9. — URL : <https://urait.ru/bcode/471312>

2. *Штроо, В. А.* Методы активного социально-психологического обучения : учебник и практикум для вузов / В. А. Штроо. — Москва : Издательство Юрайт, 2021. — 277 с. — (Высшее образование). — ISBN 978-5-534-02451-7. — URL : <https://urait.ru/bcode/469275>

в) программное обеспечение и Интернет-ресурсы:

Лицензионное программное обеспечение: Операционная система Windows.

Лицензионное программное обеспечение: Microsoft Office.

Профессиональные базы данных и информационные справочные системы

Российский индекс научного цитирования (РИНЦ), платформа Elibrary: национальная информационно-аналитическая система. Адрес доступа: http://elibrary.ru/project_risc.asp

ГАРАНТ. Информационно-правовой портал [Электронный ресурс].– Адрес доступа: <http://www.garant.ru>

Свободно распространяемое программное обеспечение:

программное обеспечение LibreOffice;

программное обеспечение Yandex Browser;

программное обеспечение «КонсультантПлюс»;

Электронные библиотечные системы и библиотеки:

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/ebs>

Электронная библиотечная система "Znanium" <http://znanium.com/>

Электронно-библиотечная система Университетская библиотека ONLINE <http://biblioclub.ru/>

Фундаментальная библиотека ННГУ www.lib.unn.ru/

Сайт библиотеки Арзамасского филиала ННГУ. – Адрес доступа: lib.arz.unn.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>

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>

7. Материально-техническое обеспечение дисциплины (модуля)

Помещения представляют собой учебные аудитории для проведения учебных занятий, предусмотренных программой, оснащенные оборудованием и техническими средствами обучения: ноутбук, проектор, экран

Помещения для групповых и индивидуальных консультаций, текущего контроля и промежуточной аттестации.

Помещения для самостоятельной работы обучающихся оснащены компьютерной техникой с возможностью подключения к сети Интернет и обеспечены доступом в электронную информационно-образовательную среду ННГУ.

Программа дисциплины **Технологии коучинга в служебной деятельности** составлена в соответствии с образовательным стандартом высшего образования (ОС ННГУ) по специальности 37.05.02 Психология служебной деятельности (приказ ННГУ от 17.05.2023 года № 06.49-04-0214/23).

Автор(ы):

к.п.н., доцент

Кузина И.В.

Рецензент (ы):

к.п.н., доцент

Горская С.В..

Кафедра общей педагогики и педагогики профессионального образования

зав. кафедрой

д.п.н., профессор

Щелина Т.Т.

Председатель МК

психолого-педагогического факультета

к.пс.н., доцент

Ганичева И.А.

Программа одобрена на заседании методической комиссии от 24.04.2023 года, протокол №5

П.6. а) СОГЛАСОВАНО:

Заведующий библиотекой

Федосеева Т.А.