

Документ подписан простой электронной подписью
Информация о владельце:
ФИО: Антипова Наталья Викторовна
Должность: и.о. директора филиала
Дата подписания: 26.06.2026 18:01:17
Уникальный программный ключ:
fae5412acb1bf810dc69e6bc004ac45622b84b3a

Приложение 3
к основной профессиональной образовательной программе
по направлению подготовки 38.04.01 Экономика
направленность (профиль) программы Бизнес-аналитика в
экономике и управлении

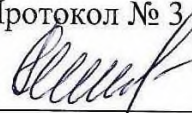
Министерство науки и высшего образования Российской Федерации

**федеральное государственное бюджетное образовательное
учреждение высшего образования**

«Российский экономический университет имени Г.В. Плеханова»

Улан-Баторский филиал РЭУ им. Г.В. Плеханова



Одобрено
На заседании Совета Улан-Баторского
филиала РЭУ им. Г.В. Плеханова
Протокол № 3 от 23 октября 2025 г.
 Председатель совета
Н.В. Антипова

РАБОЧАЯ ПРОГРАММА ДИСЦИПЛИНЫ

Б1.О.ДЭ.01.02 Коучинг

Направление подготовки 38.04.01 Экономика

Направленность (профиль) программы Бизнес-аналитика в экономике и управлении

Уровень высшего образования Магистратура

Год начала подготовки 2026

Улан-Батор – 2025 г.

Составители:

доцент кафедры психологии РЭУ им. Г.В.
Плеханова

И.А. Корецкая

Рабочая программа одобрена на заседании Совета Улан-Баторского филиала РЭУ им. Г.В.
Плеханова
протокол № 3 от «23» октября 2025 г.

СОДЕРЖАНИЕ

Министерство науки и высшего образования Российской Федерации.....	1
«Российский экономический университет имени Г.В. Плеханова»	1
I. ОРГАНИЗАЦИОННО-МЕТОДИЧЕСКИЙ РАЗДЕЛ.....	4
Цель и задачи освоения дисциплины	4
Место дисциплины в структуре ОПОП ВО.....	4
Объем дисциплины и виды учебной работы	4
Перечень планируемых результатов обучения по дисциплине	5
III. УЧЕБНО-МЕТОДИЧЕСКОЕ И МАТЕРИАЛЬНО-ТЕХНИЧЕСКОЕ ОБЕСПЕЧЕНИЕ ДИСЦИПЛИНЫ.....	9
РЕКОМЕНДУЕМАЯ ЛИТЕРАТУРА	9
ПЕРЕЧЕНЬ ИНФОРМАЦИОННО-СПРАВОЧНЫХ СИСТЕМ	9
ПЕРЕЧЕНЬ ЭЛЕКТРОННО-ОБРАЗОВАТЕЛЬНЫХ РЕСУРСОВ	9
ПЕРЕЧЕНЬ ПРОФЕССИОНАЛЬНЫХ БАЗ ДАННЫХ	9
ПЕРЕЧЕНЬ РЕСУРСОВ ИНФОРМАЦИОННО-ТЕЛЕКОММУНИКАЦИОННОЙ СЕТИ «ИНТЕРНЕТ», НЕОБХОДИМЫХ ДЛЯ ОСВОЕНИЯ ДИСЦИПЛИНЫ	9
ПЕРЕЧЕНЬ ИНФОРМАЦИОННЫХ ТЕХНОЛОГИЙ, ИСПОЛЬЗУЕМЫХ ПРИ ОСУЩЕСТВЛЕНИИ ОБРАЗОВАТЕЛЬНОГО ПРОЦЕССА ПО ДИСЦИПЛИНЕ, ВКЛЮЧАЯ ПЕРЕЧЕНЬ ПРОГРАММНОГО ОБЕСПЕЧЕНИЯ.....	10
МАТЕРИАЛЬНО-ТЕХНИЧЕСКОЕ ОБЕСПЕЧЕНИЕ ДИСЦИПЛИНЫ	10
IV. МЕТОДИЧЕСКИЕ УКАЗАНИЯ ДЛЯ ОБУЧАЮЩИХСЯ ПО ОСВОЕНИЮ ДИСЦИПЛИНЫ.....	10
V. МЕТОДИЧЕСКИЕ МАТЕРИАЛЫ, ОПРЕДЕЛЯЮЩИЕ ПРОЦЕДУРЫ ОЦЕНИВАНИЯ ЗНАНИЙ И УМЕНИЙ, ХАРАКТЕРИЗУЮЩИХ ЭТАПЫ ФОРМИРОВАНИЯ КОМПЕТЕНЦИЙ.....	10
VI. ОЦЕНОЧНЫЕ МАТЕРИАЛЫ ДЛЯ ПРОВЕДЕНИЯ ТЕКУЩЕГО КОНТРОЛЯ И ПРОМЕЖУТОЧНОЙ АТТЕСТАЦИИ	11

I. ОРГАНИЗАЦИОННО-МЕТОДИЧЕСКИЙ РАЗДЕЛ

Цель и задачи освоения дисциплины

Целью дисциплины «Коучинг» является формирование у обучающихся представлений о теоретических основах коучинга, особенностях работы в команде, вырабатывая стратегию для достижения поставленных целей, а также реализовывать приоритеты собственной деятельности и способы ее совершенствования на основе самооценки.

Задачи дисциплины «Коучинг» определяются содержанием и спецификой её предмета и методов:

- дать представление обучающимся о теоретических основах и принципах коучинга;
- сформировать навыки использования основных техник коучинга;
- способствовать формированию навыков руководства командой и эффективной организации командного взаимодействия;
- определять стимулы, мотивы и приоритеты собственной профессиональной деятельности и цели карьерного роста;
- сформировать умение проводить рефлексию своей деятельности и разрабатывать способы ее совершенствования.

Место дисциплины в структуре ОПОП ВО

Дисциплина «Коучинг» относится к обязательной части учебного плана и является элективной дисциплиной.

Объем дисциплины и виды учебной работы

Таблица 1

Показатель объёма дисциплины	Всего часов		
	<i>очная</i>	<i>очно-заочная</i>	<i>заочная</i>
Объем дисциплины в зачётных единицах	3 ЗЕТ		
Объем дисциплины в часах	108		
Промежуточная аттестация: форма	зачет	-	-
Контактная работа обучающихся с преподавателем (Контакт.часы), (всего)	18	-	-
1. Объем аудиторной работы (всего)	16	-	-
в том числе:		-	-
• лекции	6	-	-
• лабораторные занятия	-	-	-
• практические занятия	10	-	-
в том числе практическая подготовка	-		
2. Индивидуальные консультации (ИК)	-	-	-
3. Контактная работа по промежуточной аттестации (Катт)	2	-	-
4. Консультация перед экзаменом (КЭ)	-	-	-
5. Контактная работа по промежуточной аттестации в период экз.сессии/сессии заочников (Каттэк)	-	-	-
Самостоятельная работа (всего), в том числе	90		
в том числе:			
• самостоятельная работа в период экз. сессии (СРэк)	-	-	-
• самостоятельная работа в семестре (СР)	90		
в том числе, самостоятельная работа на курсовую работу	-	-	-
• изучение ЭОР (<i>при наличии</i>)	-	-	-
• изучение онлайн-курса или его части	-	-	-

• выполнение индивидуального и/или группового проекта	20	-	-
• и другие виды	70	-	-

Перечень планируемых результатов обучения по дисциплине

Таблица 2

Формируемые компетенции (код и наименование компетенции)	Индикаторы достижения компетенций (код и наименование индикатора)	Результаты обучения (знания, умения)
УК-3 Способен организовывать и руководить работой команды, вырабатывая командную стратегию для достижения поставленной цели	УК-3.1 Понимает и знает особенности формирования эффективной команды	УК-3.1.3-1. Знает основные модели командообразования и факторы, влияющие на эффективность командной работы
		УК-3.1.3-2. Знает основные современные технологии организации деятельности команд, в том числе – виртуальных
		УК-3.1.У-1. Умеет определять роль каждого участника команды
		УК-3.1. У-2. Умеет ставить перед каждым участником команды четко сформулированную задачу с учетом его роли
		УК-3.1.У-3. Умеет выбирать методы организации работы команды с учетом специфики поставленной цели, временных и прочих ограничений
		УК-3.1.У-4. Умеет составлять планы и графики основных шагов по достижению поставленной перед командой цели и оценивать необходимые временные, информационные и другие ресурсы
	УК-3.2 Демонстрирует поведение эффективного организатора и координатора командного взаимодействия	УК-3.2.3-1. Знает основные методы анализа взаимодействия в команде
		УК-3.2.3-2. Знает основные современные технологии коммуникации различного типа
		УК-3.2.3-3. Знает принципы предоставления обратной связи
		УК-3.2.У-1. Умеет поддерживать в команде атмосферу сотрудничества и достижения цели, показывая ценность вклада каждого участника
		УК-3.2.У-2. Умеет предоставлять эффективную обратную связь участникам команды по промежуточным и конечным результатам работы
		УК-3.2.У-3. Умеет выявлять конфликты, возникающие в процессе командной работы, и конструктивно управлять ими
		УК-3.2.У-4. Умеет использовать различные типы коммуникации для

		обеспечения эффективного взаимодействия участников команды, в том числе – виртуальной
УК-6 Способен определять и реализовывать приоритеты собственной деятельности и способы ее совершенствования на основе самооценки	УК-6.1 Определяет стимулы, мотивы и приоритеты собственной профессиональной деятельности и цели карьерного роста	УК-6.1. З-1. Знает основные принципы мотивации и стимулирования карьерного развития
		УК-6.1. З-2. Знает способы самооценки и самоопределения
	УК-6.2 Проводит рефлексию своей деятельности и разрабатывает способы ее совершенствования	УК-6.1. У-1. Умеет оценить возможности реализации собственных профессиональных целей и расставить приоритеты
		УК-6.2. У-1. Умеет провести анализ результатов своей социальной и профессиональной деятельности УК-6.2.У-2. Умеет корректировать планы личного и профессионального развития

II. Содержание дисциплины
этапы формирования и критерии оценивания сформированности компетенций

Таблица 3

№ п/п	Наименование раздела, темы дисциплины	Трудоемкость, академические часы						Индикаторы достижения компетенций	Результаты обучения (знания, умения)	Учебные задания для аудиторных занятий	Текущий контроль	Задания для творческого рейтинга (по теме(-ам)/ разделу или по всему курсу в целом)
		Лекции	Практические занятия	Лабораторные занятия	Практическая подготовка	Самостоятельная работа	Всего					
	Семестр 2											
1.	Тема 1. Предмет, цели и задачи коучинга. История возникновения коучинга. Психотерапия и коучинг: сходство и различие. Цели коучинга и задачи, решаемые с помощью коучинга (консультирование, тренинг, менеджмент, личный и профессиональный рост).	1	2	-	-	18	21	УК-3.1 УК-3.2	УК-3.1. 3-1, УК-3.1. 3-2 УК-3.2. 3-1, УК-3.2. 3-2	О	-	-
2.	Тема 2. Принципы, структура и техники коучинга. Идеология и основополагающие принципы коучинга. Структура коучинга. Коучинг как «метод» вопросов. Метод GROW, «колесо жизни», «баланс решений» и пр. Способы построения доверительных отношений с клиентом.	1	2	-	-	18	21	УК-3.1 УК-3.2	УК-3.1. У-1, УК-3.1. У-2 УК-3.2. 3-3, УК-3.2. У-1	Гр.д.	-	Д, Гр.п
3.	Тема 3. Коучинг как интегральная технология развития личности. Коучинг как создание успешного будущего. Понятия ответственности и осознания в коучинге. Показания и противопоказания для коучинга. Культурные и национальные особенности в восприятии коучинга.	1	2	-	-	18	21	УК-3.1 УК-3.2 УК-6.1	УК -3.1 3-1 УК-3.1. У-4 УК-3.2. У-2, УК-3.2. У-3 УК-6.1. 3-1	О		Д, Ин.п

4.	Тема 4. Коучинг в организационном контексте. Специфика использования коучинга в организации. Коучинг как метод развития персонала. Особенности организации и коучинговый процесс. Коучинг как стиль менеджмента: возможности и барьеры. Наставничество и коучинг.	1	2	-	-	18	21	УК-3.2 УК-6.1 УК-6.2	УК-3.2. У-4 УК-6.1. 3-2 УК-6.2. У-2	О		Д, Э
5.	Тема 5. Коучинг в управлении персоналом организации. Планирование работы по развитию необходимых компетенций. Постановка задачи на коучинг. Работа с целями клиента. Критерии SMART. Оценка реалистичности намерений и действий. Нахождение ресурса. Составление плана, осуществление деятельности, оценка результатов. Контроль и обратная связь. Типичные проблемы, возникающие в процессе коучинга и их преодоление. Командообразование.	2	2	-	-	18	22	УК-6.1 УК-6.2	УК-6.1 У-1 УК-6.2 У-1, УК-6.2 У-2	О	Т	-
	Итого	6	10	-	-	90	106					

Формы учебных заданий на аудиторных занятиях:

Опрос (О.)

Групповая дискуссия (Гр.д.)

Формы текущего контроля:

Тест (Т.)

Формы заданий для творческого рейтинга:

Эссе (Э)

Доклад (Д.)

Индивидуальный и/или групповой проект (Ин.п./Гр.п.)

III. УЧЕБНО-МЕТОДИЧЕСКОЕ И МАТЕРИАЛЬНО-ТЕХНИЧЕСКОЕ ОБЕСПЕЧЕНИЕ ДИСЦИПЛИНЫ

РЕКОМЕНДУЕМАЯ ЛИТЕРАТУРА

Основная литература:

1. Технологии обучения и развития персонала в организации : учебник / под ред. М. В. Полевой. – 2-е изд., испр. и доп. – Москва : ИНФРА-М, 2024. – 273 с. + Доп. материалы [Электронный ресурс]. – (Высшее образование). – DOI 10.12737/1003926. - ISBN 978-5-16-019023-5. - Текст : электронный // ЭБС Znanium.com. - URL: <https://znanium.com/catalog/product/2079945>
2. Гладышева, И. В., Техники самокоучинга для формирования профессиональной и эмоциональной устойчивости : учебное пособие / И. В. Гладышева, А. В. Вавилина. – Москва : Русайнс, 2024. – 211 с. – ISBN 978-5-466-06939-6. – Текст : электронный // ЭБС BOOK.ru. – URL: <https://book.ru/book/954061>

Дополнительная литература

1. Аткинсон, М. Жизнь в потоке: коучинг / М. Аткинсон ; под редакцией Т. Андриевской. – 3-е изд. – Москва : Альпина Паблишер, 2024. – 330 с. – ISBN 978-5-9614-5039-2. – Текст : электронный // Цифровой образовательный ресурс IPR SMART : [сайт]. – URL: <https://www.iprbookshop.ru/137970.html>
2. Чуланова, О. Л. Формирование, развитие и коучинг эмоциональной компетентности в управлении персоналом организации : монография / О. Л. Чуланова. – Москва : ИНФРА-М, 2023. – 217 с. – (Научная мысль). - ISBN 978-5-16-018030-4. - Текст : электронный // ЭБС Znanium.com. - URL: <https://znanium.com/catalog/product/1905601>
3. Шекшня, С. Как эффективно управлять свободными людьми: коучинг / С. Шекшня ; под редакцией Н. Казаковой. – 2-е изд. – Москва : Альпина Паблишер, 2024. – 206 с. – ISBN 978-5-9614-1614-5. – Текст : электронный // Цифровой образовательный ресурс IPR SMART : [сайт]. – URL: <https://www.iprbookshop.ru/137962.html>

Нормативно-правовые документы

В рамках изучения дисциплины «Коучинг» нормативно-правовые документы не используются.

ПЕРЕЧЕНЬ ИНФОРМАЦИОННО-СПРАВОЧНЫХ СИСТЕМ

В рамках изучения дисциплины «Коучинг» перечень информационно-справочных систем не используются.

ПЕРЕЧЕНЬ ЭЛЕКТРОННО-ОБРАЗОВАТЕЛЬНЫХ РЕСУРСОВ

В рамках изучения дисциплины «Коучинг» электронно-образовательные ресурсы не используются.

ПЕРЕЧЕНЬ ПРОФЕССИОНАЛЬНЫХ БАЗ ДАННЫХ

1. <http://psychology.net.ru/> - база профессиональных данных «Мир психологии» -
2. <http://psychology-online.net> - научная и популярная психология; справочные материалы по психологии.

ПЕРЕЧЕНЬ РЕСУРСОВ ИНФОРМАЦИОННО-ТЕЛЕКОММУНИКАЦИОННОЙ СЕТИ «ИНТЕРНЕТ», НЕОБХОДИМЫХ ДЛЯ ОСВОЕНИЯ ДИСЦИПЛИНЫ

1. <https://www.psychology.ru/> – информационный ресурс по вопросам психологии.
2. <http://psychology.net.ru/> – материалы по научной и популярной психологии.
3. <http://psychology.net.ru/> – обзор материалов о психологии взаимоотношений.
4. <https://www.psychology.su/> – журнал «Психология».
5. <http://psychologylib.ru/> – библиотека по психологии.

ПЕРЕЧЕНЬ ИНФОРМАЦИОННЫХ ТЕХНОЛОГИЙ, ИСПОЛЪЗУЕМЫХ ПРИ ОСУЩЕСТВЛЕНИИ ОБРАЗОВАТЕЛЬНОГО ПРОЦЕССА ПО ДИСЦИПЛИНЕ, ВКЛЮЧАЯ ПЕРЕЧЕНЬ ПРОГРАММНОГО ОБЕСПЕЧЕНИЯ

Операционная система и пакет прикладных программ: ОС Windows, Microsoft Office, LibreOffice*, OpenLicenseNon-Specific*; ОС Ubuntu-16.04.1*;
файловый архиватор ArchiveManager 3.16.5; 7-Zip;
Браузеры Яндекс Браузер*, Chromium-GOST*;
ПО для просмотра PDF документов Foxit Reader; ИнтернетЦензор*;
антивирусное ПО компании Dr.Web*; антивирусное ПО компании KasperskyFree*;
электронная образовательная среда Русский Moodle 3*.

МАТЕРИАЛЬНО-ТЕХНИЧЕСКОЕ ОБЕСПЕЧЕНИЕ ДИСЦИПЛИНЫ

Дисциплина «Коучинг» обеспечена:

- для проведения занятий лекционного типа:
 - учебной аудиторией, оборудованной учебной мебелью, мультимедийными средствами обучения для демонстрации лекций-презентаций;
- для проведения занятий семинарского типа (*практические занятия*):
 - учебной аудиторией, оборудованной учебной мебелью и техническими средствами обучения, служащими для представления учебной информации;
- для самостоятельной работы:
 - помещением для самостоятельной работы, оснащенным компьютерной техникой с возможностью подключения к сети «Интернет» и обеспечением доступа к электронной информационно-образовательной среде Филиала.

IV. МЕТОДИЧЕСКИЕ УКАЗАНИЯ ДЛЯ ОБУЧАЮЩИХСЯ ПО ОСВОЕНИЮ ДИСЦИПЛИНЫ

- Методические рекомендации по организации и выполнению внеаудиторной самостоятельной работы.

V. МЕТОДИЧЕСКИЕ МАТЕРИАЛЫ, ОПРЕДЕЛЯЮЩИЕ ПРОЦЕДУРЫ ОЦЕНИВАНИЯ ЗНАНИЙ И УМЕНИЙ, ХАРАКТЕРИЗУЮЩИХ ЭТАПЫ ФОРМИРОВАНИЯ КОМПЕТЕНЦИЙ

Результаты текущего контроля и промежуточной аттестации формируют рейтинговую оценку работы обучающегося. Распределение баллов при формировании рейтинговой оценки работы обучающегося осуществляется в соответствии с «Положением о рейтинговой системе оценки успеваемости и качества знаний студентов в процессе освоения дисциплины «Коучинг» в федеральном государственном бюджетном образовательном учреждении высшего образования «Российский экономический университет имени Г.В. Плеханова».

Таблица 4

Виды работ	Максимальное количество баллов
Выполнение учебных заданий на аудиторных занятиях	20
Текущий контроль	20
Творческий рейтинг	20
Промежуточная аттестация (<i>зачет</i>)	40
ИТОГО	100

В соответствии с Положением о рейтинговой системе оценки успеваемости и качества знаний обучающихся «преподаватель кафедры, непосредственно ведущий занятия со

* внесено в Реестр российского программного обеспечения

студенческой группой, обязан проинформировать группу о распределении рейтинговых баллов по всем видам работ на первом занятии учебного модуля (семестра), количестве модулей по учебной дисциплине, сроках и формах контроля их освоения, форме промежуточной аттестации, снижении баллов за несвоевременное выполнение выданных заданий.

VI. ОЦЕНОЧНЫЕ МАТЕРИАЛЫ ДЛЯ ПРОВЕДЕНИЯ ТЕКУЩЕГО КОНТРОЛЯ И ПРОМЕЖУТОЧНОЙ АТТЕСТАЦИИ¹

Оценочные материалы по дисциплине разработаны в соответствии с Положением об оценочных материалах в федеральном государственном бюджетном образовательном учреждении высшего образования «Российский экономический университет имени Г.В. Плеханова».

Типовой перечень вопросов к зачету:

1. Вторая фаза коучинга – планирование деятельности. Задачи фазы планирования.
2. Интонирование в коучинге.
3. Исследование ситуации и препятствий на пути достижения цели.
4. Консультирование сотрудников по вопросам построения карьеры.
5. Метафора колеса в коучинге
6. Модель GROW.
7. Основные техники в коучинге
8. Отличие коучинга от консультирования и психотерапии.
9. Планирование шагов по достижению целей и сроков их исполнения.
10. Подведение итогов коучинга с «трудными» клиентами.
11. Понятие коучинга. Отличие коучинга от консультирования и психотерапии.
12. Принципы коучинга.
13. Противостояние страхам в коучинге.
14. Система задавания вопросов в коучинге.
15. Структура коучинговой сессии.
16. Фаза заключения контракта в коучинге: основные задачи и техники.
17. Фаза подведения итогов в коучинге.
18. Физиологическая основа коучинга
19. Формулировка целей коучинга. Применение схемы SMART (требований к целям). Уровни целей.
20. Шкалирование – как метод в коучинге.
21. Элементы и принципы коучинга.
22. Этапы коучинга. Структура коучинговой сессии.

Типовые тестовые задания:

1. Основателем лайф-коучинга считается
 - а) Тимоти Голви
 - б) Томас Дж. Леонард
 - в) Джон Уитмор
 - г) Карл Роджерс
2. Коучинг оформился в самостоятельное направление:
 - а) в России в конце 1990-х
 - б) в США в конце 1940-х
 - в) в самом начале времен (еще в библейские времена)
 - г) в США в конце 1970-х
3. Основатель психоаналитической теории:
 - а) А. Маслоу

¹ В данном разделе приводятся примеры оценочных материалов

- б) Т. Голви
 - в) З. Фрейд
 - г) К. Роджерс
4. Какой вид коучинга предполагает помощь людям в стрессовой ситуации перехода от одной деятельности или роли к другой:
- а) Ситуативный коучинг
 - б) Транзитивный коучинг
 - в) Административный коучинг
 - г) Традиционный коучинг
5. Кем была разработана модель «логические уровни внимания»:
- а) Т. Голви
 - б) К. Роджерс
 - в) А. Маслоу
 - г) Р. Дилтс
6. Кто управляет на уровне ценностей и убеждений:
- а) Тренер
 - б) Руководитель
 - в) Учитель
 - г) Ментор
7. Кем была основана модель четырехквadrатного мышления:
- а) К. Уилбер
 - б) К. Роджерс
 - в) А. Маслоу
 - г) Р. Дилтс
8. При переходе от одного аспекта управления к другому, человек сталкивается с сопротивлением (торможением). Это сопротивление получило название...
- а) «эффект роджерса»
 - б) «эффект гремлина»
 - в) «эффект уитмора»
 - г) «эффект голвина»
9. На каком этапе модели «GROW» вопросы могут выглядеть: 1) Чего вы хотите достичь? 2) Как вы узнаете о том, что достигли желаемого? 3) Каким вы представляете себе результат будущей работы?:
- а) На этапе оценки реального положения дел (Reality)
 - б) На этапе подведения итогов (Wrap-up)
 - в) на этапе определения возможностей (Options)
 - г) на этапе выбора цели (Goals)
10. Кто из перечисленных соратник и последователь М. Эриксона:
- а) А. Маслоу
 - б) Д. Уитмор
 - в) М. Аткинсон
 - г) Р. Дилтс

Примеры вопросов для опроса:

1. Область и сфера применения коучинга. Сила вопроса или сила указания.
2. Определение целей коуч-сессии. Вопросы для постановки целей
3. Сравнение обратной связи методом 360 градусов и других инструментов измерения.
4. С чего начинается сеанс коучинга? Заполнение заявки. Подготовка к сеансу кончинга.
5. Беседа о выборе. Беседа о доверии. Функции коуч-консультанта во внутренней игре.

Примеры тем групповых дискуссий:

1. Контракт в коучинге.
2. Работа с метафорой в коучинге

3. Работа с сопротивлением ведомого.
4. Раппорт в коучинге.
5. Работа с триангуляцией в коучинге.

Тематика эссе:

1. Личность ведомого: основные характеристики ведомого (главные и вспомогательные).
2. Личность коуча: требования к личности коуча, личностные ограничения.
3. Поддержание контакта в связке «коуч-ведомый». Индикаторы состояния контакта.

Тематика докладов:

1. Инструментарий коучинга: обратная связь и развитие способностей.
2. Кодекс чести коучера.
3. Коучинг для руководителей как способ самоорганизации.
4. Коучинг как «подслушивание» чужого мыслительного процесса. Транспонирование - главный прием коуч-консультанта.

Тематика групповых проектов:

1. История зарождения коучинга.
2. Критерии эффективности коучинга.
3. Основные сферы применения коучинга.
4. Цели в коучинге. Использование схемы SMART (требований к целям).

Тематика индивидуальных проектов:

1. «4 стадии достижения цели» – как метод в коучинге.
2. «Китайское меню» – как метод в коучинге
3. «Логические уровни» – как метод в коучинге.

Типовая структура зачетного билета

<i>Наименование</i>	<i>Максимальное количество баллов</i>
<i>Вопрос 1.</i>	<i>20</i>
<i>Вопрос 2.</i>	<i>20</i>

**Показатели и критерии оценивания планируемых результатов освоения компетенций и результатов обучения,
шкала оценивания**

Таблица 5

Шкала оценивания		Формируемые компетенции	Индикатор достижения компетенции	Критерии оценивания	Уровень освоения компетенций
85 – 100 баллов	«зачтено»	УК-3 Способен организовывать и руководить работой команды, вырабатывая командную стратегию для достижения поставленной цели	УК-3.1 Понимает и знает особенности формирования эффективной команды	Знает верно и в полном объеме: - основные модели командообразования и факторы, влияющие на эффективность командной работы; - основные современные технологии организации деятельности команд, в том числе – виртуальных. Умеет верно и в полном объеме: - определять роль каждого участника команды; - ставить перед каждым участником команды четко сформулированную задачу с учетом его роли; - выбирать методы организации работы команды с учетом специфики поставленной цели, временных и прочих ограничений; - составлять планы и графики основных шагов по достижению поставленной перед командой цели и оценивать необходимые временные, информационные и другие ресурсы.	Продвинутый
			УК-3.2 Демонстрирует поведение эффективного организатора и координатора командного взаимодействия	Знает верно и в полном объеме: - основные методы анализа взаимодействия в команде; - основные современные технологии коммуникации различного типа; Умеет верно и в полном объеме: - поддерживать в команде атмосферу сотрудничества и достижения цели, показывая ценность вклада каждого участника; - предоставлять эффективную обратную связь участникам команды по промежуточным и конечным результатам работы; - выявлять конфликты, возникающие в процессе командной работы, и конструктивно управлять ими; - использовать различные типы коммуникации для обеспечения эффективного взаимодействия участников команды, в том числе – виртуальной.	
		УК-6 Способен определять и реализовывать приоритеты собственной деятельности и	УК-6.1 Определяет стимулы, мотивы и приоритеты собственной профессиональной	Знает верно и в полном объеме: - основные принципы мотивации и стимулирования карьерного развития; - способы самооценки и самоопределения. Умеет верно и в полном объеме: - оценить возможности реализации собственных профессиональных целей и расставить приоритеты.	

		способы ее совершенствования на основе самооценки	деятельности и цели карьерного роста УК-6.2 Проводит рефлексию своей деятельности и разрабатывает способы ее совершенствования	Умеет верно и в полном объеме: - провести анализ результатов своей социальной и профессиональной деятельности; - корректировать планы личного и профессионального развития.	
70 – 84 баллов	«зачтено»	УК-3 Способен организовывать и руководить работой команды, вырабатывая командную стратегию для достижения поставленной цели	УК-3.1 Понимает и знает особенности формирования эффективной команды	Знает с незначительными замечаниями: - основные модели командообразования и факторы, влияющие на эффективность командной работы; - основные современные технологии организации деятельности команд, в том числе – виртуальных. Умеет с незначительными замечаниями: - определять роль каждого участника команды; - ставить перед каждым участником команды четко сформулированную задачу с учетом его роли; - выбирать методы организации работы команды с учетом специфики поставленной цели, временных и прочих ограничений; - составлять планы и графики основных шагов по достижению поставленной перед командой цели и оценивать необходимые временные, информационные и другие ресурсы.	Повышенный
			УК-3.2 Демонстрирует поведение эффективного организатора и координатора командного взаимодействия	Знает с незначительными замечаниями: - основные методы анализа взаимодействия в команде; - основные современные технологии коммуникации различного типа; принципы предоставления обратной связи. Умеет с незначительными замечаниями: - поддерживать в команде атмосферу сотрудничества и достижения цели, показывая ценность вклада каждого участника; - предоставлять эффективную обратную связь участникам команды по промежуточным и конечным результатам работы; - выявлять конфликты, возникающие в процессе командной работы, и конструктивно управлять ими; - использовать различные типы коммуникации для обеспечения эффективного взаимодействия участников команды, в том числе – виртуальной.	
		УК-6 Способен определять и реализовывать приоритеты собственной деятельности и способы ее	УК-6.1 Определяет стимулы, мотивы и приоритеты собственной профессиональной деятельности и цели карьерного роста	Знает с незначительными замечаниями: - основные принципы мотивации и стимулирования карьерного развития; - способы самооценки и самоопределения. Умеет с незначительными замечаниями: - оценить возможности реализации собственных профессиональных целей и расставить приоритеты.	

		совершенствования на основе самооценки	УК-6.2 Проводит рефлексию своей деятельности и разрабатывает способы ее совершенствования	Умеет с незначительными замечаниями: - провести анализ результатов своей социальной и профессиональной деятельности; - корректировать планы личного и профессионального развития.	
50 – 69 баллов	«зачтено»	УК-3 Способен организовывать и руководить работой команды, вырабатывая командную стратегию для достижения поставленной цели	УК-3.1 Понимает и знает особенности формирования эффективной команды	Знает на базовом уровне, с ошибками: - основные модели командообразования и факторы, влияющие на эффективность командной работы; - основные современные технологии организации деятельности команд, в том числе – виртуальных. Умеет на базовом уровне, с ошибками: - определять роль каждого участника команды; - ставить перед каждым участником команды четко сформулированную задачу с учетом его роли; выбирать методы организации работы команды с учетом специфики поставленной цели, временных и прочих ограничений; - составлять планы и графики основных шагов по достижению поставленной перед командой цели и оценивать необходимые временные, информационные и другие ресурсы.	Базовый
			УК-3.2 Демонстрирует поведение эффективного организатора и координатора командного взаимодействия	Знает на базовом уровне, с ошибками: - основные методы анализа взаимодействия в команде; - основные современные технологии коммуникации различного типа; принципы предоставления обратной связи. Умеет на базовом уровне, с ошибками: - поддерживать в команде атмосферу сотрудничества и достижения цели, показывая ценность вклада каждого участника; - предоставлять эффективную обратную связь участникам команды по промежуточным и конечным результатам работы; - выявлять конфликты, возникающие в процессе командной работы, и конструктивно управлять ими; - использовать различные типы коммуникации для обеспечения эффективного взаимодействия участников команды, в том числе – виртуальной.	
		УК-6 Способен определять и реализовывать приоритеты собственной деятельности и способы ее совершенствования на основе самооценки	УК-6.1 Определяет стимулы, мотивы и приоритеты собственной профессиональной деятельности и цели карьерного роста	Знает на базовом уровне, с ошибками: - основные принципы мотивации и стимулирования карьерного развития; - способы самооценки и самоопределения. Умеет на базовом уровне, с ошибками: - оценить возможности реализации собственных профессиональных целей и расставить приоритеты.	
			УК-6.2 Проводит рефлексию своей деятельности и	Умеет на базовом уровне, с ошибками: - провести анализ результатов своей социальной и профессиональной деятельности; - корректировать планы личного и профессионального развития.	

			разрабатывает способы ее совершенствования		
менее 50 баллов	«не зачтено»	УК-3 Способен организовывать и руководить работой команды, вырабатывая командную стратегию для достижения поставленной цели	УК-3.1 Понимает и знает особенности формирования эффективной команды	Не знает на базовом уровне: - основные модели командообразования и факторы, влияющие на эффективность командной работы; - основные современные технологии организации деятельности команд, в том числе – виртуальных. Не умеет на базовом уровне: - определять роль каждого участника команды; - ставить перед каждым участником команды четко сформулированную задачу с учетом его роли; - выбирать методы организации работы команды с учетом специфики поставленной цели, временных и прочих ограничений; - составлять планы и графики основных шагов по достижению поставленной перед командой цели и оценивать необходимые временные, информационные и другие ресурсы.	Компетенции не сформированы
			УК-3.2 Демонстрирует поведение эффективного организатора и координатора командного взаимодействия	Не знает на базовом уровне: - основные методы анализа взаимодействия в команде; - основные современные технологии коммуникации различного типа; Не умеет на базовом уровне: - основные методы анализа взаимодействия в команде; - основные современные технологии коммуникации различного типа; - принципы предоставления обратной связи.	
		УК-6 Способен определять и реализовывать приоритеты собственной деятельности и способы ее совершенствования на основе самооценки	УК-6.1 Определяет стимулы, мотивы и приоритеты собственной профессиональной деятельности и цели карьерного роста	Не знает на базовом уровне: - основные принципы мотивации и стимулирования карьерного развития; - способы самооценки и самоопределения. Не умеет на базовом уровне: - оценить возможности реализации собственных профессиональных целей и расставить приоритеты.	
			УК-6.2 Проводит рефлексию своей деятельности и разрабатывает способы ее совершенствования	Не умеет на базовом уровне: - провести анализ результатов своей социальной и профессиональной деятельности; - корректировать планы личного и профессионального развития.	

