

МИНИСТЕРСТВО НАУКИ И ВЫСШЕГО ОБРАЗОВАНИЯ РОССИЙСКОЙ ФЕДЕРАЦИИ

**федеральное государственное автономное
образовательное учреждение высшего образования
«Национальный исследовательский Нижегородский государственный университет
им. Н.И. Лобачевского»**

Институт экономики и предпринимательства

УТВЕРЖДЕНО

решением президиума Ученого совета ННГУ

протокол № 1 от 16.01.2024 г.

Рабочая программа дисциплины

Коучинг

Уровень высшего образования

Магистратура

Направление подготовки / специальность

38.04.03 - Управление персоналом

Направленность образовательной программы

Управление персоналом

Форма обучения

очная, заочная

г. Нижний Новгород

2024 год начала подготовки

1. Место дисциплины в структуре ОПОП

Дисциплина Б1.В.ДВ.06.02 Коучинг относится к части, формируемой участниками образовательных отношений образовательной программы.

2. Планируемые результаты обучения по дисциплине, соотнесенные с планируемыми результатами освоения образовательной программы (компетенциями и индикаторами достижения компетенций)

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	Для текущего контроля успеваемости	Для промежуточной аттестации
ПК-10: Способен разрабатывать и апробировать программы обучения и развития персонала	ИПК-10.1: Понимает управленческие, психологические и педагогические основы организации и проведения обучения и развития персонала ИПК-10.2: Создает методические разработки программ обучения и развития персонала с использованием современных педагогических методов и технологий ИПК-10.3: Совершенствует разработки программ обучения и развития персонала по итогам апробации	ИПК-10.1: Знать управленческие, психологические и педагогические основы организации и проведения обучения и развития персонала. Уметь анализировать управленческие, психологические и педагогические основы организации и проведения обучения и развития персонала. Владеть навыками применения управленческих, психологических и педагогических основ организации и проведения обучения и развития персонала. ИПК-10.2: Знать современные педагогические методы и технологии. Уметь создавать методические разработки программ обучения и развития персонала с использованием современных педагогических методов и технологий.	Практическое задание	Зачёт: Тест

		<p>Владеть навыками создания методических разработок программ обучения и развития персонала с использованием современных педагогических методов и технологий.</p> <p>ИПК-10.3: Знать принципы совершенствования программ обучения и развития персонала по итогам апробации.</p> <p>Уметь разрабатывать и усовершенствовать программы обучения и развития персонала по итогам апробации.</p> <p>Владеть навыками совершенствования разработки программ обучения и развития персонала по итогам апробации.</p>		
<p>ПК-9: Способен оценивать необходимость обучения и развития персонала</p>	<p>ИПК-9.1: Понимает принципы обучения и развития персонала в организации</p> <p>ИПК-9.2: Анализирует ситуацию в организации для планирования обучения и развития персонала</p> <p>ИПК-9.3: Разрабатывает планы обучения персонала в соответствии с целями и задачами организации</p>	<p>ИПК-9.1: Знать принципы обучения и развития персонала в организации.</p> <p>Уметь объяснить принципы обучения и развития персонала в организации.</p> <p>Владеть навыками анализа принципов обучения и развития персонала в организации.</p> <p>ИПК-9.2: Знать принципы анализа ситуации в организации для планирования обучения и развития персонала.</p> <p>Уметь анализировать и оценивать возможности использования обучения и развития персонала.</p>	<p>Практическое задание</p>	<p>Зачёт: Тест</p>

		<p>Владеть навыками планирования обучения и развития персонала.</p> <p>ИПК-9.3: Знать основные принципы разработки планов обучения персонала в соответствии с целями и задачами организации.</p> <p>Уметь разрабатывать планы обучения персонала в соответствии с целями и задачами организации.</p> <p>Владеть навыками разработки планов обучения персонала в соответствии с целями и задачами организации.</p>		
--	--	---	--	--

3. Структура и содержание дисциплины

3.1 Трудоемкость дисциплины

	очная	заочная
Общая трудоемкость, з.е.	2	2
Часов по учебному плану	72	72
в том числе		
аудиторные занятия (контактная работа):		
- занятия лекционного типа	6	4
- занятия семинарского типа (практические занятия / лабораторные работы)	12	8
- КСР	1	1
самостоятельная работа	53	55
Промежуточная аттестация	0	4
	Зачёт	Зачёт

3.2. Содержание дисциплины

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

Наименование разделов и тем дисциплины	Всего (часы)	в том числе			Самостоятельная работа обучающегося, часы
		Контактная работа (работа во взаимодействии с преподавателем), часы из них			
		Занятия лекционного типа	Занятия семинарского типа	Всего	

					(практические занятия/лабораторные работы), часы					
	ОФ	ЗФ	ОФ	ЗФ	ОФ	ЗФ	ОФ	ЗФ	ОФ	ЗФ
Тема 1.	17	19	2	2	2	2	4	4	13	15
Тема 2.	28	26	2	2	6	4	8	6	20	20
Тема 3.	26	22	2		4	2	6	2	20	20
Аттестация	0	4								
КСР	1	1						1	1	
Итого	72	72	6	4	12	8	19	13	53	55

Содержание разделов и тем дисциплины

Тема 1. Отличительные черты коучинга.

История возникновения и развития коучинга как вида и формы консультирования, управления и организации командного взаимодействия в сфере управления персоналом. Определение коучинга. Принципы коучинга. Виды коучинга. Самокоучинг. Особенности управленческого консультирования в стиле коучинг. Отличительные черты коучинга как метода управленческого общения. Условия эффективного коучинга. Возможности коучинга. Требования к коучу. Основные личностные и профессиональные компетенции коуча. План развития. Эффективность и мотивация. Креативность и коучинг.

Тема 2. Приёмы и техники коучинга в работе с персоналом.

Структура организации индивидуальной коуч-сессии. Модель GROW. Вопросы и слушание в коучинге. Особенности обратной связи. Целеполагание в коучинге. Колесо баланса. Выгрузка. Матрица Эйзенхауэра. Шкала времени. Декартовы координаты. Борьба со страхами и возражениями. Пирамида Р. Дилтса. Работа с убеждениями и ценностями. Техника У. Диснея. Развитие мечты. Работа с проектами. Ресурсные состояния. Стрела коучинга.

Тема 3. Групповой коучинг.

Структура организации командной коуч-сессии.

Модель GROW в групповом коучинге. Коучинг команды. Работа с командными проектами. Коучинг как стиль лидерства.

4. Учебно-методическое обеспечение самостоятельной работы обучающихся

Самостоятельная работа обучающихся включает в себя подготовку к контрольным вопросам и заданиям для текущего контроля и промежуточной аттестации по итогам освоения дисциплины приведенным в п. 5.

Для обеспечения самостоятельной работы обучающихся используются:

- электронный курс "Коучинг" (<https://e-learning.unn.ru/course/view.php?id=5343>).

5. Фонд оценочных средств для текущего контроля успеваемости и промежуточной аттестации по дисциплине (модулю)

5.1 Типовые задания, необходимые для оценки результатов обучения при проведении текущего контроля успеваемости с указанием критериев их оценивания:

5.1.1 Типовые задания (оценочное средство - Практическое задание) для оценки сформированности компетенции ПК-10:

1. Охарактеризуйте «колесо баланса» в коучинге.

Приведите пример работы с ним.

5.1.2 Типовые задания (оценочное средство - Практическое задание) для оценки сформированности компетенции ПК-9:

1. Перечислите вопросы беседы в стиле коучинга в соответствии с пирамидой Р. Дилтса.
2. Охарактеризуйте модель GROW в коучинге.
3. Перечислите вопросы управленческой беседы в соответствии с данной моделью.

Критерии оценивания (оценочное средство - Практическое задание)

Оценка	Критерии оценивания
зачтено	Задания выполнены, продемонстрирован индивидуальный подход и знание техник и алгоритмов коучинга.
не зачтено	Задания не выполнены, не продемонстрированы знания и умения применения техник коучинга.

5.2. Описание шкал оценивания результатов обучения по дисциплине при промежуточной аттестации

Шкала оценивания сформированности компетенций

Уровень сформированности компетенций (индикатора достижения компетенций)	плохо	неудовлетворительно	удовлетворительно	хорошо	очень хорошо	отлично	превосходно
	не зачтено		зачтено				
<u>Знания</u>	Отсутствие знаний теоретического материала. Невозможность оценить полноту знаний вследствие отказа обучающегося от ответа	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 программе подготовки. Допущено несколько несущественных ошибок	Уровень знаний в объеме, соответствующем программе подготовки. Ошибок нет.	Уровень знаний в объеме, превышающем программу подготовки.

<u>Умения</u>	Отсутствие минимальных умений. Невозможность оценить наличие умений вследствие отказа обучающегося от ответа	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. Выполнены все задания в полном объеме, но некоторые с недочетами	Продемонстрированы все основные умения. Решены все основные задачи с отдельным и несущественными недочетами, выполнены все задания в полном объеме	Продемонстрированы все основные умения. Решены все основные задачи. Выполнены все задания, в полном объеме без недочетов
<u>Навыки</u>	Отсутствие базовых навыков. Невозможность оценить наличие навыков вследствие отказа обучающегося от ответа	При решении стандартных задач не продемонстрированы базовые навыки. Имели место грубые ошибки	Имеется минимальный набор навыков для решения стандартных задач с некоторым и недочетами	Продемонстрированы базовые навыки при решении стандартных задач с некоторым и недочетами	Продемонстрированы базовые навыки при решении стандартных задач без ошибок и недочетов	Продемонстрированы навыки при решении нестандартных задач без ошибок и недочетов	Продемонстрирован творческий подход к решению нестандартных задач

Шкала оценивания при промежуточной аттестации

Оценка		Уровень подготовки
зачтено	превосходно	Все компетенции (части компетенций), на формирование которых направлена дисциплина, сформированы на уровне не ниже «превосходно», продемонстрированы знания, умения, владения по соответствующим компетенциям на уровне выше предусмотренного программой
	отлично	Все компетенции (части компетенций), на формирование которых направлена дисциплина, сформированы на уровне не ниже «отлично».
	очень хорошо	Все компетенции (части компетенций), на формирование которых направлена дисциплина, сформированы на уровне не ниже «очень хорошо»
	хорошо	Все компетенции (части компетенций), на формирование которых направлена дисциплина, сформированы на уровне не ниже «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».
	плохо	Хотя бы одна компетенция сформирована на уровне «плохо»

5.3 Типовые контрольные задания или иные материалы, необходимые для оценки результатов обучения на промежуточной аттестации с указанием критериев их оценивания:

5.3.1 Типовые задания (оценочное средство - Тест) для оценки сформированности компетенции ПК-10

1.Коучинг это:

1. развитие;
2. обратная связь;
3. индивидуальная работа;
4. оценка.

2. Каковы условия оптимального коучинга?

1. заранее организованный совместный визит;
2. отношения руководитель-подчиненный;
3. экспертные знания у коуча;
4. желание развиваться у клиента.

3. Основная цель коучинга это:

1. повышение настроения;
2. повышение мотивации на результат;
3. **повышение эффективности;**
4. повышение количества визитов.

5.3.2 Типовые задания (оценочное средство - Тест) для оценки сформированности компетенции ПК-9

7. «Мозговой штурм» — процесс, используемый группой для разрешения проблемы. Что из перечисленного НЕ относится к характеристикам «мозгового штурма»:

1. Ограничение времени
2. **Критические оценки позиций и идей**
3. Высказывание как можно большего количества идей
- 4.Важно творчество, а не практичность идей

8. Непрерывное получение участником информации от других членов группы о результатах его действий в ходе коучинга отражает:

1. Принцип взаимодействия в стиле диалога
2. Принцип гомогенности
3. Принцип качественного состава коучинговых групп
4. **Принцип постоянной обратной связи**

9. Способ социально-психологического воздействия, основывающийся на системе логических доказательств, и предполагающий, что человек, на которого направлено воздействие, будет критически осваивать, сознательно принимать или не принимать поступающую извне информацию называется:

1. **Убеждение**
2. Внушение

3. Подражание

4. Заражение

Критерии оценивания (оценочное средство - Тест)

Оценка	Критерии оценивания
зачтено	Даны правильные ответы на более 50% вопросов теста.
не зачтено	Дано ответов менее 25%

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

Основная литература:

1. Антонова Н. В. Коучинг в бизнесе : учебное пособие / Н. В. Антонова, Л. В. Казинцева, Н. А. Сизова. - Москва : Юрайт, 2023. - 202 с. - (Высшее образование). - ISBN 978-5-534-14122-1. - Текст : электронный // ЭБС "Юрайт"., <https://e-lib.unn.ru/MegaPro/UserEntry?Action=FindDocs&ids=847578&idb=0>.
2. Аткинсон Мэрилин. Жизнь в потоке: Коучинг : Учебное пособие. - 2-е изд. - Москва : ООО "Альпина Паблишер", 2016. - 330 с. - Профессиональное обучение. - ISBN 978-5-9614-5039-2., <https://e-lib.unn.ru/MegaPro/UserEntry?Action=FindDocs&ids=613545&idb=0>.
3. Консультирование и коучинг персонала в организации : учебник и практикум / Н. В. Антонова [и др.] ; под редакцией Н. В. Антоновой, Н. Л. Ивановой. - Москва : Юрайт, 2023. - 370 с. - (Высшее образование). - ISBN 978-5-9916-8176-6. - Текст : электронный // ЭБС "Юрайт"., <https://e-lib.unn.ru/MegaPro/UserEntry?Action=FindDocs&ids=843895&idb=0>.
4. Уитмор Джон. Внутренняя сила лидера: Коучинг как метод управления персоналом : Практическое пособие. - 3-е изд. - Москва : ООО "Альпина Паблишер", 2016. - 309 с. - Аспирантура. - ISBN 978-5-9614-5269-3., <https://e-lib.unn.ru/MegaPro/UserEntry?Action=FindDocs&ids=595447&idb=0>.

Дополнительная литература:

1. Аткинсон М. Жизнь в потоке: Коучинг : научно-художественное издание / Аткинсон М. - Москва : Альпина Паблишер, 2016. - 330 с. - ISBN 978-5-9614-5039-2., <https://e-lib.unn.ru/MegaPro/UserEntry?Action=FindDocs&ids=838858&idb=0>.
2. Кларин М. В. Корпоративный тренинг, наставничество, коучинг : учебное пособие / М. В. Кларин. - Москва : Юрайт, 2023. - 288 с. - (Высшее образование). - ISBN 978-5-534-02811-9. - Текст : электронный // ЭБС "Юрайт"., <https://e-lib.unn.ru/MegaPro/UserEntry?Action=FindDocs&ids=841613&idb=0>.
3. Уитмор Джон. Коучинг: Основные принципы и практики коучинга и лидерства : Учебное пособие. - Москва : ООО "Альпина Паблишер", 2018. - 316 с. - ВО - Кадры высшей квалификации. - ISBN 978-5-9614-7093-2., <https://e-lib.unn.ru/MegaPro/UserEntry?Action=FindDocs&ids=624781&idb=0>.

Программное обеспечение и Интернет-ресурсы (в соответствии с содержанием дисциплины):

<https://e-learning.unn.ru/course/view.php?id=5343>

7. Материально-техническое обеспечение дисциплины (модуля)

Учебные аудитории для проведения учебных занятий, предусмотренных образовательной программой, оснащены мультимедийным оборудованием (проектор, экран), техническими средствами обучения, компьютерами.

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

Программа составлена в соответствии с требованиями ОС ННГУ по направлению подготовки/специальности 38.04.03 - Управление персоналом.

Автор(ы): Михайлова Екатерина Евгеньевна, кандидат исторических наук.

Заведующий кафедрой: Бедный Александр Борисович, кандидат социологических наук.

Программа одобрена на заседании методической комиссии от 12.12.2023, протокол № 6.