

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

Кафедра университетского менеджмента и инноваций в образовании

(факультет / институт / филиал)

УТВЕРЖДЕНО
решением ученого совета ННГУ
протокол от
«_30_» _11_ 2022 г. № _13_

Рабочая программа дисциплины

«Коучинг»

Уровень высшего образования
магистратура

Направление подготовки 38.04.03 «Управление персоналом»

Профиль подготовки «Стратегическое управление персоналом»

Форма обучения
Очная, очно-заочная, заочная

Нижний Новгород
2023 год

1. Место дисциплины в структуре ООП

Дисциплина относится к обязательной части, к части, формируемой участниками образовательных отношений, или является факультативом

№ варианта	Место дисциплины в учебном плане образовательной программы	Стандартный текст для автоматического заполнения в конструкторе РПД
2	Блок 1. Дисциплины (модули) Часть, формируемая участниками образовательных отношений	Дисциплина Б1.В.ДВ.06.02 «Коучинг» относится к части ООП направления подготовки 38.04.03 «Управление персоналом», формируемой участниками образовательных отношений.

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	
ПК-9. Способен оценивать необходимость обучения и развития персонала.	ИПК-9.1. Понимает принципы обучения и развития персонала в организации.	<i>Знать</i> принципы обучения и развития персонала в организации. <i>Уметь</i> объяснить принципы обучения и развития персонала в организации. <i>Владеть</i> навыками анализа принципов обучения и развития персонала в организации.	Опрос Выполнение заданий.
	ИПК-9.2. Анализирует ситуацию в организации для планирования обучения и развития персонала.	<i>Знать</i> принципы анализа ситуации в организации для планирования обучения и развития персонала. <i>Уметь</i> анализировать и оценивать возможности использования обучения и развития персонала. <i>Владеть</i> навыками планирования обучения и развития персонала.	Выполнение заданий. Выступление с докладами (презентациями)

	ИПК-9.3. Разрабатывает планы обучения персонала в соответствии с целями и задачами организации.	<p><i>Знать</i> основные принципы разработки планов обучения персонала в соответствии с целями и задачами организации.</p> <p><i>Уметь</i> разрабатывать планы обучения персонала в соответствии с целями и задачами организации.</p> <p><i>Владеть</i> навыками разработки планов обучения персонала в соответствии с целями и задачами организации.</p>	Решение кейсов Выполнение проекта
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.	<p><i>Знать</i> управленческие, психологические и педагогические основы организации и проведения обучения и развития персонала.</p> <p><i>Уметь</i> анализировать управленческие, психологические и педагогические основы организации и проведения обучения и развития персонала.</p> <p><i>Владеть</i> навыками применения управленческих, психологических и педагогических основ организации и проведения обучения и развития персонала.</p>	Опрос Выполнение заданий.
	ИПК-10.2. Создает методические разработки программ обучения и развития персонала с использованием современных педагогических методов и технологий.	<p><i>Знать</i> современные педагогические методы и технологии.</p> <p><i>Уметь</i> создавать методические разработки программ обучения и развития персонала с использованием современных педагогических методов и технологий.</p> <p><i>Владеть</i> навыками создания методических разработок программ обучения и развития персонала с использованием современных педагогических методов и технологий.</p>	Выполнение заданий. Выступление с докладами (презентациями)
	ИПК-10.3. Совершенствует разработки программ обучения и	<p><i>Знать</i> принципы совершенствования программ обучения и развития персонала по итогам апробации.</p> <p><i>Уметь</i> разрабатывать и совершенствовать программы</p>	Решение кейсов Выполнение проекта

	развития персонала по итогам апробации.	обучения и развития персонала по итогам апробации. <i>Владеть</i> навыками совершенствования разработки программ обучения и развития персонала по итогам апробации.	
--	---	--	--

3. Структура и содержание дисциплины

3.1 Трудоемкость дисциплины

	очная форма обучения	очно-заочная форма обучения	заочная форма обучения
Общая трудоемкость	__2__ ЗЕТ	__2__ ЗЕТ	__2__ ЗЕТ
Часов по учебному плану	72	72	72
в том числе			
аудиторные занятия (контактная работа):			
- занятия лекционного типа	6	6	4
- занятия семинарского типа (практические занятия / лабораторные работы)	12	12	8
самостоятельная работа	53	53	55
КСР	1	1	1
Промежуточная аттестация – экзамен/зачет	3	4	2

3.2. Содержание дисциплины

Наименование и краткое содержание 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		Занятия лабораторного типа		Всего					
	Очная	Очно-заочная	Заочная	Очная	Очно-заочная	Заочная	Очная	Очно-заочная	Заочная	Очная	Очно-заочная	Заочная	Очная	Очно-заочная

Тема 1 Отличительные черты коучинга.				2	2	1	2	2	2							13	12	15
Тема 2 Приёмы и техники коучинга в работе с персоналом.				2	2	2	6	6	4							20	20	20
Тема 3 Групповой коучинг.				2	2	1	4	4	2							20	20	20
Итого				6	6	4	12	12	8							53	53	55

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.

Практические занятия (семинарские занятия /лабораторные работы) 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:

Подготовку проекта. Работа над проектом включает в себя выбор темы проекта в коучинге для себя/команды с учетом её актуальных задач, сбор, обработку и систематизацию материалов для его реализации. Оформление проекта в виде доклада (7 мин.) с презентацией. Дополнительно может быть использован раздаточный материал.

Подготовку доклада. Выступление с докладом – одна из форм, давно и успешно апробированных преподавательской практикой. Она позволяет одновременно решить целый комплекс задач: прежде всего она позволяет студенту основательно изучить интересующий его вопрос; затем предоставляет возможность изложить материал в компактном и доступном виде; далее – привнести в текст полемическую заостренность; наконец, приобрести необходимые навыки презентации.

Доклад должен быть рассчитан на 10 минут выступления. Он должен содержать в себе три основные части: *вступление, основная часть, заключение*. Во вступлении необходимо обосновать актуальность и важность рассматриваемого вопроса. При этом нужно не забыть об ярких, запоминающихся примерах, фактах, цифрах, которые помогут заинтересовать публику, привлечь внимание слушателей. В основной части следует раскрыть тему доклада. Важным является сопровождение рассматриваемых положений своими комментариями. В заключении следует сделать краткие выводы.

Подготовку презентации. Доклад может сопровождаться презентацией.

Вначале нужно подготовить текст выступления, который включает в себя три части: введение, основную часть и заключение. Во введение обосновывается актуальность темы, рассматривается степень ее разработанности, формулируется цель и задачи исследования, определяется теоретическая и практическая значимость работы. В основной части раскрывается содержательная сторона темы. В заключении делаются выводы. Текст должен составлять 4 страницы.

После того, как текст готов, следует выделить в нем наиболее *важные положения*. Именно они должны составить содержательную сторону слайдов. На техническом уровне это обеспечивает программа Power Point. Желательно, чтобы на слайде не было больше 1-2 предложений. Схемы, таблицы приветствуются. Но они должны быть компактными, удобными для восприятия. На заключительном слайде нужно указать *информационный ресурс*, который был использован при подготовке презентации. 10-12 слайдов – это хорошая презентация.

Подготовку к тестированию. При подготовке к тестированию необходимо обратить внимание на *термины, понятия, имена* выдающихся мыслителей.

Тест предполагает проверку знаний, полученных в ходе изучения дисциплины. Для подготовки к нему целесообразно перечитать конспекты лекций, освоить информацию, включенную в рабочую программу.

На проведение практических занятий в форме практической подготовки отводится __12__ часов.

Практическая подготовка направлена на формирование и развитие:

- практических навыков в соответствии с профилем ОП
- компетенций – ПК-9, ПК-10

Текущий контроль успеваемости реализуется в рамках занятий семинарского типа.

4. Учебно-методическое обеспечение самостоятельной работы обучающихся

Курс состоит из лекционных, практических (семинаров), самостоятельной работы обучающихся и завершается зачетом.

Лекционные занятия предназначены для теоретического осмысления и обобщения сложных разделов курса, которые освещаются, в основном, на проблемном уровне с использованием мультимедиа презентаций.

Практические занятия проводятся в виде обсуждения спорных теоретических вопросов и конкретных ситуаций. Они предназначены для закрепления и более глубокого изучения определенных аспектов лекционного материала.

Значительное место при изучении дисциплины отводится самостоятельной работе обучающихся. Самостоятельная работа является внеаудиторной и предназначена для самостоятельного ознакомления обучающихся с определенными разделами курса по рекомендованным педагогом материалам.

Самостоятельная работа обучающихся включает:

- сбор и изучение материалов, необходимых для выполнения проекта в рамках курса, проведения других форм интерактивной работы;
- подготовку заданий по наиболее актуальным для дисциплины вопросам;
- подготовку к выполнению заданий на практических занятиях;
- подготовка к тестированию;
- подготовку к зачету.

Основным принципом организации самостоятельной работы обучающихся является комплексный подход, направленный на развитие критического мышления обучающихся и стимулирование диверсифицированных видов деятельности.

Для закрепления полученных знаний в ходе обучения студенты выполняют индивидуальные проекты, которые защищают перед аудиторией.

Вопросы к зачёту.

1. Особенности коучинга как метода консультирования.
2. Коучинг как метод работы с персоналом.
3. Требования к личности коуча.
4. Инструментарий руководителя-коуча.
5. Коучинг как стиль лидерства.
6. Сходства и различия терминов: коучинг, консалтинг, тренинг, тренерство, наставничество, менторство, психотерапия.
7. Модели коучинга.
8. Этапы и технология коучинга.
9. Модель GROW в коучинге.
10. Вопросы модели GROW в коучинге.
11. Стрела коучинга в управленческом консультировании.
12. Колесо баланса как метод коучинга.
13. Шкала времени. «День рождения будущего» как техника целеполагания.
14. «Выгрузка» как техника целеполагания.
15. Матрица Эйзенхауэра в коучинге.
16. Технология SMART и постановка цели.
17. Пирамида Р. Дилтса в коучинге.
18. Убеждения и ценности. Работа с ограничивающими убеждениями.

19. Теория Альберта Эллиса: модель ABC.
20. Техника «Уолта Диснея» - реализация мечты.
21. Работа с проектами в коучинге.
22. Работа со страхами в коучинге.
23. Приём «Декартовы координаты».
24. Особенности обратной связи в коучинге.
25. Вопросы и слушание в коучинге.
26. Работа с возражениями.
27. Коучинг команды.
28. Ресурсные состояния. Состояние «потока».

Для обеспечения самостоятельной работы обучающихся используется электронный курс «Коучинг» <https://e-learning.unn.ru/>,
<https://e-learning.unn.ru/course/view.php?id=5343>

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

5.1. Описание шкал оценивания результатов обучения по дисциплине

Уровень сформированности компетенций (индикатора достижения компетенций)	Шкала оценивания сформированности 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, без ошибок.	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.	Продemonстрированы основные умения. Решены типовые задачи с негрубыми ошибками. Выполнены все задания, но не в	Продemonстрированы все основные умения. Решены все основные задачи с негрубыми ошибками. Выполнены все задания, в полном	Продemonстрированы все основные умения. Решены все основные задачи. Выполнены все задания, в полном объеме, но некоторые с	Продemonстрированы все основные умения, решены все основные задачи с отдельными несущественными недочетами, выполнены	Продemonстрированы все основные умения, решены все основные задачи. Выполнены все задания, в полном объеме без

			полном объеме.	объеме, но некоторые с недочетами.	недочетами.	все задания в полном объеме.	недочетов
<u>Навыки</u>	Отсутствие владения материалом. 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 некоторыми недочетами	Продemonстрированы базовые навыки при решении стандартных задач с некоторыми недочетами	Продemonстрированы базовые навыки при решении стандартных задач без ошибок и недочетов.	Продemonстрированы навыки при решении нестандартных задач без ошибок и недочетов.	Продemonстрирован творческий подход к решению нестандартных задач

Шкала оценки при промежуточной аттестации

Оценка		Уровень подготовки
	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
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»
	очень хорошо	Все компетенции (части компетенций), на формирование которых направлена дисциплина, сформированы на уровне не ниже «очень хорошо», при этом хотя бы одна компетенция сформирована на уровне «очень хорошо»
	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», ни одна из компетенций не сформирована на уровне «плохо»
	плохо	Хотя бы одна компетенция сформирована на уровне «плохо»

Для оценивания результатов **докладов-презентаций** используется следующая шкала:

«превосходно»	Доклад полностью соответствует изучаемой теме, студент корректно отражает принципы коучинга, учитывает в докладе особенности современного этапа развития науки, ссылается на авторитетных авторов, использует достоверные источники информации.
---------------	---

	Презентация отвечает критериям лаконичности, информативности. Студент блестяще преподносит материал, удерживая внимание и интерес аудитории.
«отлично»	Доклад соответствует изучаемой теме, студент корректно отражает принципы коучинга, учитывает в докладе особенности современного этапа развития науки, ссылается на авторитетных авторов, использует достоверные источники информации. Презентация отвечает критериям лаконичности, информативности. Студент способен выразить идею ясно, удерживая внимание и интерес аудитории.
«очень хорошо»	Доклад соответствует изучаемой теме, студент корректно отражает принципы коучинга, но при ответе не всегда учитывает идеи современных авторов. Презентация информативна, но перегружена информацией. Студент способен выразить идею доклада в публичном выступлении, но не всегда удерживает внимание и интерес аудитории.
«хорошо»	Доклад соответствует изучаемой теме, студент корректно отражает принципы коучинга, но при ответе не учитывает идеи современных авторов. Презентация информативна, но перегружена информацией, тяжела для восприятия слушателем. Студент способен выразить идею доклада в публичном выступлении, но не может при этом удержать внимание и интерес аудитории.
«удовлетворительно»	Доклад соответствует изучаемой теме, но не в полной мере раскрывает ее, студент не ссылается на авторитетных авторов, использует недостоверные источники информации. Презентация служит демонстрации содержания доклада, однако не в полной мере раскрывает его содержание, не является удобной для восприятия. Студент с трудом выражает свою мысль, сталкивается со сложностями при взаимодействии с аудиторией.
«неудовлетворительно»	Студент не знает вопрос. Не имеет должного представления о требованиях к составлению презентаций. Теоретический и фактический материал не совпадает. Проблема раскрыта на бытовом уровне. Отсутствие обязательных структурных компонентов (Введение, Заключение, Список литературы и т.д.). Отсутствие авторских комментариев.
«плохо»	Доклад не соответствует изучаемой теме или не раскрывает ее содержания.

Для оценивания результатов выступления на **семинаре** используется следующая шкала:

«превосходно»	Студент демонстрирует блестящее знание вопроса, умение использовать научные термины для раскрытия темы, владение научной лексикой. Логика изложения своей позиции безупречна. Фактический материал достаточен для обоснования своей позиции.
«отлично»	Студент демонстрирует знание вопроса, умение использовать научные термины для раскрытия темы, владение научной лексикой. Логика изложения своей позиции безупречна. Фактический материал

	достаточен для обоснования своей позиции.
«очень хорошо»	В целом студент демонстрирует знание вопроса, умение использовать основные научные термины для раскрытия темы, владение научной лексикой. Но имеют место некоторые недочеты в аргументации. Фактический материал также требует своего расширения.
«хорошо»	В целом студент демонстрирует знание вопроса, умение использовать основные научные термины для раскрытия темы, владение научной лексикой. Но имеют место некоторые недочеты в аргументации. Фактический материал не достаточен для обоснования своей позиции.
«удовлетворительно»	Студент лишь отчасти демонстрирует знание вопроса, умение использовать основные научные термины для раскрытия темы, владение научной лексикой. В логике изложения материала есть существенные недочеты. Выдвинутые аргументы не полны. Приведен фрагментарный фактический материал.
«неудовлетворительно»	Студент не знает вопрос или отвечает на другой вопрос. Теоретический и фактический материал не совпадает.
«плохо»	Отказ от выступления на семинаре.

Для оценивания результатов **тестирования** используется следующая шкала:

«превосходно» (ЗАЧТЕНО)	при ответе правильно на 100% вопросов теста
«отлично» (ЗАЧТЕНО)	при наличии правильных ответов на 91-99% вопросов теста
«очень хорошо» (ЗАЧТЕНО)	при наличии правильных ответов на 81-90% вопросов теста.
«хорошо» (ЗАЧТЕНО)	при наличии правильных ответов менее 71-80% вопросов теста.
«удовлетворительно» (ЗАЧТЕНО)	при наличии правильных ответов на 51-70% вопросов теста
«неудовлетворительно» (НЕЗАЧТЕНО)	при наличии правильных ответов на 31-50% вопросов теста.
«плохо» (НЕЗАЧТЕНО)	при наличии правильных ответов менее 30% вопросов теста.

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

5.2.1 Контрольные вопросы

Вопрос	Код компетенции (согласно РПД)
--------	-----------------------------------

1. Особенности коучинга как метода консультирования.	ПК-9
2. Коучинг как метод работы с персоналом.	ПК-9
3. Требования к личности коуча.	ПК-10
4. Инструментарий руководителя-коуча.	ПК-9
5. Коучинг как стиль лидерства.	ПК-9
6. Сходства и различия терминов: коучинг, консалтинг, тренинг, тренерство, наставничество, менторство, психотерапия.	ПК-9
7. Модели коучинга.	ПК-9
8. Этапы и технология коучинга.	ПК-9
9. Модель GROW в коучинге.	ПК-9
10. Вопросы модели GROW в коучинге.	ПК-10
11. Стрела коучинга в управленческом консультировании.	ПК-10
12. Колесо баланса как метод коучинга.	ПК-10
13. Шкала времени. «День рождения будущего» как техника целеполагания.	ПК-10
14. «Выгрузка» как техника целеполагания.	ПК-10
15. Матрица Эйзенхауэра в коучинге.	ПК-10
16. Технология СМАРТ и постановка цели.	ПК-9
17. Пирамида Р. Дилтса в коучинге.	ПК-9
18. Убеждения и ценности. Работа с ограничивающими убеждениями.	ПК-9
19. Теория Альберта Эллиса: модель ABC.	ПК-10
20. Техника «Уолта Диснея» - реализация мечты.	ПК-10
21. Работа с проектами в коучинге.	ПК-9
22. Работа со страхами в коучинге.	ПК-10
23. Приём «Декартовы координаты».	ПК-10
24. Особенности обратной связи в коучинге.	ПК-10
25. Вопросы и слушание в коучинге.	ПК-10
26. Работа с возражениями.	ПК-10

27. Коучинг команды.	ПК-10
28. Ресурсные состояния. Состояние «потока».	ПК-10

5.2.2. Типовые тестовые задания для оценки сформированности компетенции __ПК-9__

1. Коучинг это:

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

Типовые тестовые задания для оценки сформированности компетенции __ПК-10__

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.

5.2.3. Типовые задания/задачи для оценки сформированности компетенции __ПК-9__

Знаниевая компонента

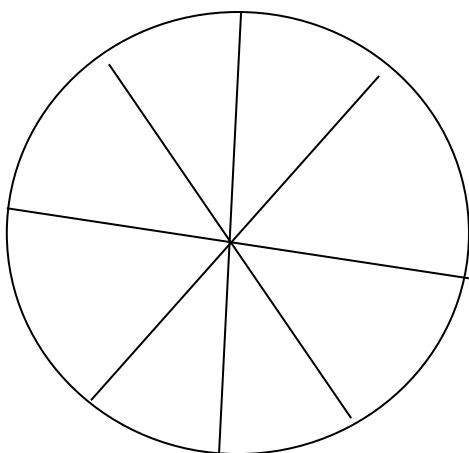
1. Перечислите отличительные черты коучинга как метода работы с креативным персоналом.
2. Приведите пример SMART цели.
3. Охарактеризуйте пирамиду Р. Дилтса.

Компонента умений и владений компетенции

Пример задания.

1. Охарактеризуйте «колесо баланса» в коучинге.

Приведите пример работы с ним.



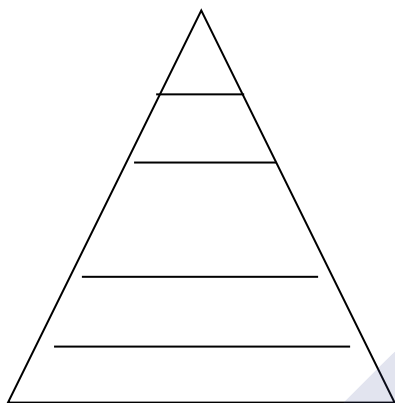
Типовые задания/задачи для оценки сформированности компетенции ____ПК-10__

2. Охарактеризуйте модель GROW в коучинге.

Перечислите вопросы управленческой беседы в соответствии с данной моделью.

	Название этапа	Вопросы
G –		
R –		
O –		
W -		

3. Перечислите вопросы беседы в стиле коучинга в соответствии с пирамидой Р. Дилтса.

**5.2.4. Темы эссе**

1. Особенности консультирования в стиле коучинг.
2. Легко ли быть «не экспертом» в коучинге?
3. Помогает ли коучинг раскрыть потенциал личности?

6. Учебно-методическое и информационное обеспечение дисциплины**а) основная литература**

1. Дауни М. Эффективный коучинг: уроки коуча коучей. М., 2015. – 288 с.
2. Уитмор Д. Внутренняя сила лидера. Коучинг как метод управления персоналом. М., 2015. – 309 с.

б) дополнительная литература

3. Атkinson Мэрилин. Жизнь в потоке: Коучинг. М., 2015. – 330 с.
4. Голви Тимоти. Теннис как внутренняя игра. Разные года издания.



5. О, Коннор Джозеф, Макдермотт Иан. Искусство системного мышления: необходимые знания о системах и творческом подходе к решению проблем. М., 2015. – 256 с.

7. Материально-техническое обеспечение дисциплины

Помещения представляют собой учебные аудитории для проведения учебных занятий, предусмотренных программой, оснащенные оборудованием и техническими средствами обучения.

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 ФГОС ВО /ОС ННГУ _____.

Автор (ы) Михайлова Е.Е., к.и.н., доцент кафедры университетского менеджмента и инноваций в образовании.

Рецензент (ы) _____

Заведующий кафедрой д.с.н., проф. А.О. Грудзинский

Программа одобрена на заседании методической комиссии Института экономики и предпринимательства

от «_14_» _11_____ 2022 года, протокол № __6_____.