

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

ФАКУЛЬТЕТ СОЦИАЛЬНЫХ НАУК

(факультет / институт / филиал)

УТВЕРЖДЕНО

решением президиума Учёного совета
ННГУ

протокол № 4 от 14.12.2021 г.

**Рабочая программа дисциплины (модуля)
ОСНОВЫ КОНСУЛЬТИРОВАНИЯ И КОУЧИНГА
ПЕРСОНАЛА В ОРГАНИЗАЦИИ**

(наименование дисциплины (модуля))

Уровень высшего образования

БАКАЛАВРИАТ

(бакалавриат / магистратура / специалитет)

Направление подготовки / специальность

38.03.03 УПРАВЛЕНИЕ ПЕРСОНАЛОМ

(указывается код и наименование направления подготовки / специальности)

Направленность образовательной программы

УПРАВЛЕНИЕ И РАЗВИТИЕ ПЕРСОНАЛА ОРГАНИЗАЦИИ

(указывается профиль / магистерская программа / специализация)

Квалификация (степень)

БАКАЛАВР

(бакалавр / магистр / специалист)

Форма обучения

ОЧНАЯ

(очная / очно-заочная / заочная)

Нижний Новгород
2021 год

1. МЕСТО И ЦЕЛИ ДИСЦИПЛИНЫ В СТРУКТУРЕ ОСНОВНОЙ ПРОФЕССИОНАЛЬНОЙ ОБРАЗОВАТЕЛЬНОЙ ПРОГРАММЫ

Дисциплина «Основы консультирования и коучинга персонала в организации» относится к дисциплинам вариативной части Блока 1. Дисциплины (модули) Дисциплины по выбору учебного плана основной профессиональной образовательной программы (ОПОП) подготовки бакалавров по направлению 38.03.03. Управление персоналом. Дисциплина Основы консультирования и коучинга персонала в организации» является дисциплиной по выбору и изучается на 4 курсе бакалавриата в 8 семестре.

Целью данной дисциплины являются: изучение и систематизация знаний о теоретических и практических аспектах проведения коуч-сессии при работе с различными целями, изучение основных техник проведения коуч-сессии, направленной на поиск решений и улучшение результатов профессиональной деятельности.

Задачи данной дисциплины в развитии компетенций:

1. изучить основные положения и процессы профессионального развития персонала организации;
2. изучить теоретические аспекты развития способности персонала к самоорганизации и самообразованию;
3. изучить основы управления процессом профессионализации персонала организации;
4. ознакомиться с основными представлениями о методах профилактики личной профессиональной деформации и профессионального выгорания;
5. изучить основные представления о принципах и моделях коучинга, направленного на поиск решений и улучшение результатов профессиональной деятельности;
6. изучить основы оценки эффективности коуч-сессии.

Прохождение дисциплины Основы консультирования и коучинга персонала в организации» относится к формированию компетенций ОК-7; ПК-4; ПК-6; ПК-33.

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

Планируемые результаты обучения по дисциплине Основы консультирования и коучинга персонала в организации» являются составной частью модели выпускника бакалавриата по направлению 38.03.03. Управление персоналом, которая отражена в карте компетенций основной профессиональной образовательной программы подготовки бакалавров по данному направлению. Извлечения из карты компетенций, относящиеся к дисциплине Основы консультирования и коучинга персонала в организации» представлены в таблице 1.

Процесс изучения дисциплины направлен на формирование следующих компетенций, указанных в ОПОП ННГУ подготовки бакалавров по направлению 38.03.03. Управление персоналом:

ОК-7: способность к самоорганизации и самообразованию;

ПК-4: знание основ социализации, профориентации и профессионализации персонала, принципов формирования системы трудовой адаптации персонала, разработки и внедрения программ трудовой адаптации и умением применять их на практике;

ПК-6: знание основ профессионального развития персонала, процессов обучения, управления карьерой и служебно-профессиональным продвижением персонала, организации работы с кадровым резервом, видов, форм и методов обучения персонала и умением применять их на практике;

ПК-33: владение навыками самоуправления и самостоятельного обучения и готовностью транслировать их своим коллегам, обеспечивать предупреждение и профилактику личной профессиональной деформации и профессионального выгорания.

Планируемые результаты обучения по дисциплине (извлечение из карты компетенций)

Формируемые компетенции с указанием кода компетенции	Планируемые результаты обучения по дисциплине:			
	знать	уметь	владеть	демонстрировать мотивацию личностную готовность к профессиональному совершенствованию
ОК-7: способность к самоорганизации и самообразованию;	1) знать принципы развития в процессе коучинга; 2) знать ключевые методы формирования способности к самокоучингу.	1) уметь разрабатывать процедуры развития персонала; 2) уметь планировать и внедрять соответствующие программы под задачи самоорганизации и самообразования; 3) уметь применять на практике методы развития персонала.	1) владеть опытом применения методов психодиагностики при оценке профессионально важных качеств и компетенций работников, а также выраженности профессиональных деструкций; 2) иметь навыки составления психодиагностических заключений для решения задач материального и нематериального стимулирования.	1) иметь интерес и профессиональную мотивацию к самоорганизации и самообразованию; 2) демонстрировать готовность к развитию профессионально важных качеств, необходимых при самоорганизации и самообразовании, в том числе целеустремленности, коммуникативности, воли, плановности.
ПК-4: знание основ социализации, профориентации и профессионализации персонала, принципов формирования системы трудовой адаптации персонала, разработки и внедрения программ трудовой адаптации и умением применять их на	1) знать принципы коучинга в управлении развитием персонала; 2) знать ключевые методы и технологии коучинга, как наиболее эффективных в процессе развития профессиональной компетентности.	1) уметь разрабатывать коучинг программы под задачи работника, компании. 2) уметь использовать коучинг технологию в организационных процессах.	1) владеть навыками применения методов развития персонала в управлении человеческими ресурсами. 2) владеть опытом составления и внедрения коучинга как метода управления персоналом.	1) иметь интерес, профессиональную мотивацию и творческую активность к изучению современных методов управления персоналом, а также технологий социализации, профориентации и профессионализации персонала.

практике;				
ПК-6: знание основ профессионального развития персонала, процессов обучения, управления карьерой и служебно-профессиональным продвижением персонала, организации работы с кадровым резервом, видов, форм и методов обучения персонала и умением применять их на практике;	<p>1) знать основы профессионального развития персонала в организациях;</p> <p>2) знать ключевые формы и методы обучения персонала, уметь применять их на практике в рабочих группах.</p>	<p>1) уметь разрабатывать процедуры коучинг процессов развития персонала в организации.</p> <p>2) уметь организовывать использование коучинг технологий в организации.</p> <p>3) уметь применять на практике коучинг технологию для различных профессиональных групп.</p>	<p>1) владеть навыками применения коучинга в ситуации профессионального развития персонала, процессов обучения, управления карьерой и служебно-профессиональным продвижением персонала в организации.</p> <p>2) владеть опытом организации работы с кадровым резервом на основе коучинга.</p>	<p>1) иметь интерес, профессиональную мотивацию и творческую активность к изучению методов и технологий коучинга в ситуации профессионального развития персонала, процессов обучения, управления карьерой и служебно-профессиональным продвижением персонала в организации;</p> <p>2) иметь и развивать способности, важные для специалиста по управлению персоналом организации, применяющем на практике работы с людьми методы коучинга.</p>
ПК-33: владение навыками самоуправления и самостоятельного обучения и готовностью транслировать их своим коллегам, обеспечивать предупреждение и профилактику личной профессиональной деформации и профессионального выгорания.	<p>1) знать, что такое коучинговая беседа, ее структура и процесс, коучинговый запрос и контракт, формат конечного результата, коуч-техники, коучинговое состояние, раппорт в коуч-беседе, коуч-сессия, коуч-позиция, личность коуча;</p> <p>2) знать ключевые коуч-технологии как в отношении работника, так</p>	<p>1) уметь формировать установки, направленные на гармоничное развитие, продуктивное преодоление жизненных трудностей, толерантности во взаимодействии с окружающим миром в образовательной среде и управлении по отношению к персоналу организации.</p> <p>2) уметь анализировать и использовать технологии</p>	<p>1) владеть навыками передачи технологии коучинга руководителям организации в ситуации управления персоналом.</p>	<p>1) иметь интерес, профессиональную мотивацию и творческую активность к передаче коуч – технологии руководителям, осуществляющим управление человеческими ресурсами.</p>

	и в отношении организации и её подразделений..	коучинга для предупреждения и профилактики профессиональной деформации и профессионального выгорания. 3) уметь транслировать руководителям основные методы коучинга для управления персоналом в организации.		
--	--	---	--	--

3. СТРУКТУРА И СОДЕРЖАНИЕ ДИСЦИПЛИНЫ

3.1. Структура дисциплины Основы консультирования и коучинга персонала в организации»

Форма промежуточной аттестации по дисциплине – экзамен в 8 семестре.

Объём (общая трудоемкость) дисциплины составляет 4 зачетных единицы, всего 144 часа, из которых,

для очной формы обучения:

- 30 часов – контактная работа обучающегося с преподавателем, в том числе практические занятия семинарского типа – 28 часов (включая текущий контроль успеваемости), а также 2 часа - контактная работа на промежуточной аттестации (экзамене);
- 78 часов – самостоятельная работа обучающегося;
- 36 часов - подготовка к промежуточной аттестации (экзамену) в сессию.

для заочной формы обучения:

- 10 часов – контактная работа обучающегося с преподавателем, в том числе практические занятия семинарского типа – 8 часов (включая текущий контроль успеваемости), а также 2 часа контактная работа на промежуточной аттестации (экзамене);
- 125 часов – самостоятельная работа обучающегося;
- 9 часов подготовки к промежуточной аттестации (экзамену) в сессию.

Текущий контроль успеваемости проводится в рамках семинарских занятий.

Структура дисциплины представлена в таблицах 2-3.

Таблица 2

**Структура дисциплины Основы консультирования и коучинга персонала в организации»
для очной формы обучения**

Наименование и краткое содержание разделов и тем дисциплины	Всего (часы)	Контактная работа (работа во взаимодействии с преподавателем), часы из них			Самостоятельная работа обучающегося (часы)
		Занятия лекционного типа	Занятия семинарского типа	Всего по контактной работе	
Тема 1. Понятие и сущность коучинга.	10		2	2	8
Тема 2. Коучинг в организации. Виды коучинга	10		2	2	8
Тема 3. Инструментарий коучинга: постановка целей.	12		4	4	8
Тема 4. Структура и процесс коуч-беседы.	10		2	2	8
Тема 5. Коучинг по ходу деятельности	12		4	4	8
Тема 6. Этический кодекс коуча	10		2	2	8
Тема 7. Коучинг-лидерства в управленческих командах	14		4	4	10
Тема 8. Коучинг и эффективное управление человеческими ресурсами	14		4	4	10
Тема 9. Оценка эффективности коучинга	14		4	4	10

3.2. Содержание дисциплины Основы консультирования и коучинга персонала в организации»

Содержание дисциплины Основы консультирования и коучинга персонала в организации» представлено в таблице 4.

Таблица 4

Содержание дисциплины Основы консультирования и коучинга персонала в организации»

Темы	Содержание
Тема 1. Понятие и сущность коучинга.	Коучинг. Истоки коучинга. Индивидуальное бизнес-консультирование. Преобразование организации путем индивидуального и организационного выравнивания относительно намеченных целей. Область и сфера применения коучинга. Сила вопроса или сила указания. Стили коучинга (директивный коучинг, недирективный коучинг). Уровни поддержки обучения и изменения в коучинге (руководство и опека, коучинг, обучение, менторство, спонсорство, пробуждение).
Тема 2. Коучинг в организации. Виды коучинга.	Понятие коучинга. Определение коучинга. Отличие коучинга от наставничества, инструктирования, консультирования. Роль коучинга в процессе обучения. Отличие коучинга от тренинга. Модель коучинга. Стадии коучинга. Технологии коучинга. Классификация видов коучинга по различным основаниям: профессиональной и непрофессиональной деятельности; по уровню значимости решаемых проблем.
Тема 3. Инструментарий коучинга: постановка целей.	Определение целей коуч-сессии. Вопросы для постановки целей. Хорошо сформулированные цели как инструментарий коучинга. Рабочий бланк для определения хорошо сформулированной цели. Притча о дельфине. Принципы коучинга, иллюстрируемые притчей о дельфине. Использование притчи о дельфине в контексте коучинга. Инструментарий коучинга: обратная связь и развитие способностей. Сравнительный анализ. Формат сравнительного анализа.
Тема 4. Структура и процесс коуч-беседы.	Ключевые этапы коуч-сессии. Раппорт. Запрос. Прояснение запроса. Контракт. Формат конечного результата. Коучинговый процесс – осознанность, мотивация, поиск ресурсов, вдохновение, принятие ответственности. Шаги клиента. План практических действий клиента по достижению поставленной цели. Ценность коуч-беседы для клиента. Благодарность коуча. Лингвистические инструменты коуча. Диагностика в коучинге. Техники коучинга: «Колесо баланса», Фрейм результата, SMART, Модель GROW, 5-шаговая модель Т. Голви, Кривая научения А. Бандуры. Пирамида логических уровней. Ценностный образ себя. Лестница Мастерства. Шкала состояний. Декартовы координаты. Техника «Юбилей», «Линия времени».
Тема 5. Коучинг по ходу деятельности.	Критерии использования коучинга по ходу деятельности. Необходимые навыки при проведении коучинга по ходу деятельности. Задачи коучинга по ходу деятельности: обеспечение структуры, следование целям клиента, поощрение разрушения паттернов, поддержание распределения ролей в системе. Варианты выполнения коучинга по ходу деятельности. Особенности проведения коучинга по ходу деятельности коуча при работе с группой. Предотвращение образования коалиций и триангуляций.
Тема 6. Этический кодекс коуча.	Профессиональный Коуч ICF. Профессиональный Коуч ICF основывает свою практику на Ключевых профессиональных компетенциях ICF и

	принимает обязательство следовать Этическому Кодексу ICF. Этические стандарты коуча. Профессиональные коучи МФК стремятся действовать так, чтобы это благотворно отражалось на коучинге как профессии, относятся с уважением к разным подходам к коучингу и признают, что их деятельность регулируется действующим законодательством и нормативными документами.
Тема 7. Коучинг-лидерства в управленческих командах.	Возникновение потребности в коучинге при работе с персоналом. Этапы внедрения коучинга в управлении персоналом. Техники обучения работников, используемые в процессе коучинга. Коучинг как метод обучения, развитие и мотивирования персонала. Обратная связь и оценка результатов.
Тема 8. Коучинг и эффективное управление человеческими ресурсами.	Коучинг как партнерство. Коучинг как модель взаимодействия. Коучинг как стратегия управления. Коучинг и эффективное общение. Коучинг и корпоративная культура. Коучинг и организация эффективного сотрудничества.
Тема 9. Оценка эффективности коучинга.	Критерии эффективности коучинга. Процедура оценки эффективности. Оценка достижений целей коучинга. Оценка эффективности руководителя. Оценка эффективности коуча. Обратная связь в процессе коучинга и при его завершении. Анализ сильных и слабых сторон.

4. ОБРАЗОВАТЕЛЬНЫЕ ТЕХНОЛОГИИ

В процессе преподавания дисциплины «Основы консультирования и коучинга персонала в организации» используются современные методы преподавания и образовательные технологии, в том числе активные и интерактивные методы.

При контактной (аудиторной) работе из традиционных методов преподавания используются: изложение материала в форме мини-лекций, выполнение заданий. Из активных и интерактивных методов преподавания используются различные методы анализа и обсуждения результата коуч-сессии, различных точек зрения по проблемным ситуациям, результатов практической работы. После выполнения самостоятельных работ предполагается взаимодействие студентов при обсуждении результатов заданий. Для этого используется метод групповых дискуссий, когда результаты анализируются группой и коллективно формируются выводы по проделанной работе.

При выполнении самостоятельной работы из традиционных методов используются: прочтение и анализ студентом специальной литературы по теме, подбор аналитических материалов. Самостоятельная подготовка к промежуточной аттестации и текущему контролю успеваемости предполагает групповые и индивидуальные консультации с обсуждением наиболее сложных и дискуссионных вопросов.

5. УЧЕБНО-МЕТОДИЧЕСКОЕ ОБЕСПЕЧЕНИЕ САМОСТОЯТЕЛЬНОЙ РАБОТЫ ОБУЧАЮЩИХСЯ.

В рамках дисциплины «Основы консультирования и коучинга персонала в организации» предусмотрены следующие виды самостоятельной работы:

1. выполнение самостоятельной контрольной работы в виде реферата,
2. самостоятельная подготовка к промежуточной аттестации.

Выполнение самостоятельной контрольной работы в виде реферата осуществляется на основе учебников, дополнительной литературы. В ходе выполнения работы автор анализирует данные литературы, выделяет ключевые вопросы для обсуждения и представляет в ходе публичного выступления на практическом занятии.

По результатам выполнения и защиты контрольной работы даётся оценка сформированности компетенций, относящихся к дисциплине «Коучинг в управлении персоналом».

Темы рефератов

- 1). Сущность коучинга как метода.
- 2). История возникновения коучинга.
- 3). Коучинг в России: особенности и перспективы.
- 4). Философия и психология коучинга.
- 5). Коучинг, консалтинг, психотерапия: общее и различное.
- 6). Компетенции и профессиональные стандарты коуча.
- 7). Этический Кодекс Международной Федерации Коучинга (ICF)
- 8). Базовые принципы коуча.
- 9). Взаимосвязь коучинга с другими науками.
- 10). Контракт в коучинге: особенности, распределение ответственности.
- 11). Классификация видов коучинга ICF.
- 12). Сферы применения коучинга.
- 13). Модель GROW.
- 14). Этапы коуч-сессии.
- 15). Основные технологии коучинга.
- 16). Цели коучинга. Уровни целей. Баланс целей.
- 17). Личностные характеристики коуча.
- 18). Работа с личностными особенностями клиента.

6. ФОНД ОЦЕНОЧНЫХ СРЕДСТВ ДЛЯ АТТЕСТАЦИИ ПО ДИСЦИПЛИНЕ

Фонд оценочных средств для текущей и промежуточной аттестации включает в себя следующее содержание:

1) Перечень компетенций выпускников образовательной программы с указанием результатов обучения (знаний, умений, владений), описание показателей и критериев оценивания компетенций.

Полные карты компетенций представлены в ОПОП по направлению подготовки 38.03.03 Управление персоналом (направленность образовательной программы: Управление и развитие персонала организации).

- 2) Шкалы оценивания сформированности компетенций,
- 3) Описание процедуры оценки сформированности компетенций,
- 4) Типовые контрольные задания,
- 5) Контрольно-измерительные материалы, в том числе:
 - задания для самостоятельной работы,
 - вопросы к промежуточной аттестации (экзамену) и тест по дисциплине.

6.1. Перечень компетенций, формирование которых относится к задачам дисциплины Основы консультирования и коучинга персонала в организации»

Дисциплина «Основы консультирования и коучинга персонала в организации» направлена на развитие четырех компетенций, прописанных в ОПОП по направлению подготовки 38.03.03. Управление персоналом:

ОК-7: способность к самоорганизации и самообразованию;

ПК-4: знание основ социализации, профориентации и профессионализации персонала, принципов формирования системы трудовой адаптации персонала, разработки и внедрения программ трудовой адаптации и умением применять их на практике;

ПК-6: знание основ профессионального развития персонала, процессов обучения, управления карьерой и служебно-профессиональным продвижением персонала, организации работы с кадровым резервом, видов, форм и методов обучения персонала и умением применять их на практике;

ПК-33: владение навыками самоуправления и самостоятельного обучения и готовностью транслировать их своим коллегам, обеспечивать предупреждение и профилактику личной профессиональной деформации и профессионального выгорания.

Критерии оценки сформированности компетенций приведены в таблице 5.

Таблица 5

Требуемые результаты обучения по дисциплине

Код компетенции	Планируемые результаты обучения	Наименование оценочного средства
ОК-7	<p>знать:</p> <ol style="list-style-type: none"> 1) знать принципы развития в процессе коучинга; 2) знать ключевые методы формирования способности к самокоучингу. <p>уметь:</p> <ol style="list-style-type: none"> 1) уметь разрабатывать процедуры развития персонала; 2) уметь планировать и внедрять соответствующие программы под задачи самоорганизации и самообразования ; 3) уметь применять на практике методы развития персонала. <p>владеть:</p> <ol style="list-style-type: none"> 1) владеть опытом применения методов психодиагностики при оценке профессионально важных качеств и компетенций работников, а также выраженности профессиональных деструкций; 2) иметь навыки составления психодиагностических заключений для решения задач материального и нематериального стимулирования. <p>демонстрировать мотивацию и личностную готовность к профессиональной самоорганизации и самообразованию:</p> <ol style="list-style-type: none"> 1) иметь интерес и профессиональную мотивацию к самоорганизации и самообразованию; 2) демонстрировать готовность к развитию профессионально важных качеств, необходимых при самоорганизации и самообразовании, в том числе целеустремленности, коммуникативности, воли, плановости. 	Вопросы к экзамену, самостоятельная работа, тест
ПК-4	<p>знать:</p> <ol style="list-style-type: none"> 1) знать принципы коучинга в управлении развитием персонала; 2) знать ключевые методы и технологии коучинга, как наиболее эффективных в процессе развития профессиональной компетентности. <p>уметь:</p> <ol style="list-style-type: none"> 1) уметь разрабатывать коучинг программы под задачи работника, компании. 2) уметь использовать коучинг технологию в организационных процессах. 	Вопросы к экзамену, самостоятельная работа, тест

	<p>владеть:</p> <p>1) владеть навыками применения методов развития персонала в управлении человеческими ресурсами.</p> <p>2) владеть опытом составления и внедрения коучинга как метода управления персоналом.</p> <p>демонстрировать мотивацию и личностную готовность к профессиональному совершенствованию:</p> <p>1) иметь интерес, профессиональную мотивацию и творческую активность к изучению современных методов управления персоналом, а также технологий социализации, профориентации и профессионализации персонала;</p>	
ПК-6	<p>знать:</p> <p>1) знать основ профессионального развития персонала в организациях;</p> <p>2) знать ключевые формы и методы обучения персонала, уметь применять их на практике в рабочих группах.</p> <p>уметь:</p> <p>1) уметь разрабатывать процедуры коучинг процессов развития персонала в организации.</p> <p>2) уметь организовывать использование коучинг технологий в организации.</p> <p>3) уметь применять на практике коучинг технологию для различных профессиональных групп.</p> <p>владеть:</p> <p>1) владеть навыками применения коучинга в ситуации профессионального развития персонала, процессов обучения, управления карьерой и служебно-профессиональным продвижением персонала в организации.</p> <p>2) владеть опытом организации работы с кадровым резервом на основе коучинга.</p> <p>демонстрировать мотивацию и личностную готовность к профессиональному совершенствованию:</p> <p>1) иметь интерес, профессиональную мотивацию и творческую активность к изучению методов и технологий коучинга в ситуации профессионального развития персонала, процессов обучения, управления карьерой и служебно-профессиональным продвижением персонала в организации;</p> <p>2) иметь и развивать способности, важные для специалиста по управлению персоналом организации, применяющем на практике работы с людьми методы коучинга.</p>	Вопросы к экзамену, самостоятельная работа, тест
ПК-33	<p>знать:</p> <p>1) знать, что такое коучинговая беседа, ее структура и процесс, коучинговый запрос и контракт, формат конечного результата, коуч-техники, коучинговое состояние, раппорт в коуч-беседе, коуч-сессия, коуч-позиция, личность коуча;</p> <p>2) знать ключевые коуч-технологии как в отношении работника, так и в отношении организации и её подразделений.</p> <p>уметь:</p> <p>1) уметь формировать установки, направленные на гармоничное развитие, продуктивное преодоление жизненных трудностей, толерантности во взаимодействии с окружающим миром в образовательной среде и управлении по отношению к персоналу организации.</p> <p>2) уметь анализировать и использовать технологии коучинга для предупреждения и профилактики профессиональной деформации и профессионального выгорания.</p> <p>3) уметь транслировать руководителям основные методы коучинга для управления персоналом в организации.</p> <p>владеть:</p>	Вопросы к экзамену, самостоятельная работа, тест

	<p>1) владеть навыками передачи технологии коучинга руководителям организации в ситуации управления персоналом.</p> <p>демонстрировать мотивацию и личностную готовность к профессиональному совершенствованию:</p> <p>1) иметь интерес, профессиональную мотивацию и творческую активность к передачи коуч – технологии руководителям, осуществляющим управление человеческими ресурсами.</p>	
--	---	--

6.2. Шкалы оценивания

Для оценки сформированности компетенций используется шкала оценивания, приведенная в таблице 6.

Шкала оценки сформированности компетенций

ШКАЛА ОЦЕНКИ СФОРМИРОВАННОСТИ КОМПЕТЕНЦИЙ

Индикаторы компетенции	ШКАЛА ОЦЕНКИ СФОРМИРОВАННОСТИ КОМПЕТЕНЦИЙ						
	Не зачтено		зачтено				
	плохо	неудовлетворительно	удовлетворительно	хорошо	очень хорошо	отлично	превосходно
<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 полном объеме.	Продemonстрированы все основные умения. Решены все основные задачи с негрубыми ошибками. Выполнены все задания, в полном объеме, но некоторые с недочетами.	Продemonстрированы все основные умения. Решены все основные задачи. Выполнены все задания, в полном объеме, но некоторые с недочетами.	Продemonстрированы все основные умения, решены все основные задачи с отдельными несущественными недочетами, выполнены все задания в полном объеме.	Продemonстрированы все основные умения. Решены все основные задачи. Выполнены все задания, в полном объеме без недочетов
<u>Опыт и 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
<u>Личностная готовность к проф. совершенствованию</u>	Отсутствие интереса и мотивации к профессиональному самосовершенствованию	Интерес и мотивация к профессиональному самосовершенствованию ниже минимального уровня	Интерес и мотивация к профессиональному самосовершенствованию на минимальном уровне	Интерес и мотивация к профессиональному самосовершенствованию на среднем уровне	Интерес и мотивация к профессиональному самосовершенствованию выше среднего уровня	Интерес и мотивация к профессиональному самосовершенствованию на высоком уровне	Интерес и мотивация к профессиональному самосовершенствованию очень высоки

6.3. Процедуры оценивания результатов обучения по дисциплине

По дисциплине Основы консультирования и коучинга персонала в организации» для оценки сформированности компетенций предусмотрены текущий контроль успеваемости и промежуточная аттестация, во время которых проводится оценка сформированности компетенций в части полноты знаний, наличия умений, владение соответствующими навыками, выраженность личностной готовности к профессиональному совершенствованию.

Текущий контроль успеваемости проходит в форме анализа содержания самостоятельной работы и представления её материалов на практическом занятии.

На промежуточной аттестации проводится оценка сформированности всех компетенций, относящихся к дисциплине Основы консультирования и коучинга персонала в организации» Промежуточная аттестация по дисциплине «Основы консультирования и коучинга персонала в организации» проводится в форме экзамена, который может проводиться как в устной, так и в письменной формах. Устный экзамен проводится по вопросам, которые выносятся на промежуточную аттестацию (таблица 7). В некоторых случаях промежуточная аттестация может проходить письменно в виде теста. При промежуточной аттестации учитываются результаты текущего контроля успеваемости.

Таблица 7

Вопросы к экзамену промежуточной аттестации

Вопрос	Компетенция
1. Коучинг. Истоки коучинга. Индивидуальное бизнес-консультирование.	ОК-7
2. Преобразование организации путем индивидуального и организационного выравнивания относительно намеченных целей.	ОК-7
3. Установление целей и правильная формулировка результатов и обеспечение высококачественной обратной связи.	ПК-4
4. Область и сфера применения коучинга. Сила вопроса или сила указания.	ПК-6
5. Стили коучинга (директивный коучинг, недирективный коучинг).	ПК-33
6. Уровни поддержки обучения и изменения в коучинге (руководство и опека, коучинг, обучение, менторство, спонсорство, пробуждение).	ПК-4
7. Определение целей коуч-сессии. Вопросы для постановки целей.	ПК-6
8. Хорошо сформулированные цели как инструментальный коучинг. Рабочий бланк для определения хорошо сформулированной цели.	ОК-7
9. Принципы коучинга. Инструментарий коучинга: обратная связь и развитие способностей.	ПК-33
10. Сравнительный анализ и «перекрестное картографирование». Формат сравнительного анализа.	ПК-6
11. Сравнение обратной связи методом 360 градусов и других инструментов измерения.	ПК-6
12. Саморазвитие и индивидуальное консультирование. Командообразование.	ОК-7
13. С чего начинается сеанс коучинга. Заполнение заявки. Подготовка к сеансу коучинга.	ПК-6
14. Применение метода GROW. Определение целей коуч-сессии.	ПК-6
15. Выявление реалий, вариантов решения проблемы. Подведение итогов. Рекомендации по использованию метода GROW.	ПК-6
16. Технология Т.О.Т.Е.	ПК-6
17. Моделирование способностей. Инструментарий обучения.	ПК-4
18. Совместное обучение. Процесс совместного обучения.	ОК-7
19. Сосредоточение на обратной связи вместо «неудачи». Основные позиции восприятия в коммуникации и взаимоотношениях.	ПК-6
20. Блок приемов коуч-консультанта по методу внутренней игры.	ПК-4

21. Коучинг для руководителей как способ самоорганизации.	ПК-33
22. Цели и функции Международной Федерации Коучинга.	ПК-4
23. Кодекс чести коуча.	ПК-33
24. Формат пробуждения к свободе. Двойные связи. Выход из двойных связей.	ПК-33
25. Создание позитивной двойной связи.	ПК-33
26. Уровни обучения и изменения по Бейтсону. Стратегии выживания. Обеспечение уровней поддержки. Семь уровней поддержки предоставляемой коучем.	ОК-7
27. Инструментарий коучинга: обратная связь и развитие способностей.	ПК-6
28. Эффективный коучинг.	ПК-4

6.4. Типовые контрольные задания для контроля сформированности компетенций

ОК-7

1. Коучинг – это:

- а) развитие;
- б) обратная связь;
- в) индивидуальная работа;
- г) оценка.

ПК-6

2. Каковы условия оптимального коучинга?

- а) заранее организованный совместный визит;
- б) отношения «руководитель=подчиненный»;
- в) экспертные знания у коуча;
- г) желание развиваться у клиента.

ПК-4

3. Основная цель коучинга – это:

- а) повышение настроения;
- б) повышение мотивации на результат;
- в) повышение эффективности;
- г) повышение количества визитов.

ПК-33

4. Закрытые вопросы это:

- а) вопросы, на которые даются заранее сформулированные варианты ответов;
- б) вопросы, на которые испытуемый может не отвечать;
- в) вопросы ответы на которые не могут быть преданы огласке;
- г) вопросы, затрагивающие особо значимые, глубоко интимные темы.

ПК-33

5. Открытые вопросы – это:

- а) вопросы со свободным ответом испытуемого;
- б) вопросы, задаваемые группе испытуемых;
- в) вопросы, ответы на которые во многом носят дискуссионный, спорный характер.
- г) все ответы верны

6.5. Методические материалы, определяющие процедуры оценивания.

1. Положение «О проведении текущего контроля успеваемости и промежуточной аттестации обучающихся в ННГУ», утверждённое приказом ректора ННГУ от 13.02.2014 г. № 55-ОД.

2. Положение о фонде оценочных средств, утверждённое приказом ректора ННГУ от 10.06.2015 г. № 247-ОД.

7. УЧЕБНО-МЕТОДИЧЕСКОЕ И ИНФОРМАЦИОННОЕ ОБЕСПЕЧЕНИЕ ДИСЦИПЛИНЫ

7.1. Основная литература

1. Кларин, М. В. Корпоративный тренинг, наставничество, коучинг / М. В. Кларин. — М.: Издательство Юрайт, 2017. — 288 с. — Режим доступа: www.biblio-online.ru/book/7A880BA1-6E9F-4C4A-B126-E38634B95036

2. Консультирование и коучинг персонала в организации / Н. В. Антонова [и др.]; под ред. Н. В. Антоновой, Н. Л. Ивановой. — М.: Издательство Юрайт, 2017. — 370 с. — Режим доступа: <http://biblio-online.ru/viewer/502708DC-EF85-4939-91A3-F9C1625D9598#page/8>

3. Уитмор Дж. Внутренняя сила лидера. - М.: Альпина Паблишер, 2016. - <http://www.studentlibrary.ru/book/ISBN9785961452693.html>

7.2. Дополнительная литература

1. Концепция компетентностного подхода в управлении персоналом: Монография/Кибанов А. Я., Митрофанова Е. А., Коновалова В. Г., Чуланова О. Л. - М.: НИЦ ИНФРА-М, 2016. – 156 с. – Режим доступа: <http://znanium.com/catalog.php?bookinfo=503658>

2. Коучинг по-русски. От смелости желать к смелости быть / Савкин А.Д., Данилова М.А. - М.: Проспект, 2016. – Режим доступа: <http://www.studentlibrary.ru/book/ISBN9785392203215.html?SSr=190133ec9a122a1427a5501>

3. Управление персоналом организации: учебник / под ред. А.Я.Кибанова. — 4-е изд., доп. и перераб. — М.: ИНФРА-М, 2018. — 695 с. — Режим доступа: <http://znanium.com/catalog.php?bookinfo=942757>.

4. Технологии обучения и развития персонала в организации: учебник / под ред. М.В. Полевой. — М.: Вузовский учебник: ИНФРА-М, 2018. — 256 с. + Доп. материалы [Электронный ресурс; Режим доступа: <http://znanium.com/catalog.php?bookinfo=926813>].

6. Управление персоналом организации: технологии управления развитием персонала: учебник / О.К. Минева, И.Н. Ахунжанова, Т.А. Мордасова [и др.]; под ред. О.К. Миневой. — М.: ИНФРА-М, 2017. — 160 с. — Режим доступа: <http://znanium.com/bookread2.php?book=780502>

7.3. Программное обеспечение и Интернет-ресурсы

Программное обеспечение:

- MS Microsoft Office Word 2007,
- MS Microsoft Office PowerPoint 2007.

Интернет-ресурсы:

- <http://hr-portal.ru/> - Проект HR-Portal – для тех, кто хочет стать профессионалом в сфере управления персоналом и менеджмента в целом, интересуется современными тенденциями в этой сфере и активно работает в этой области.
- <https://www.hrivanova.com/> - Сайт бизнес-тренера Светланы Ивановой
- <https://www.imaton.ru/> - Сайт Института практической психологии «Иматон» - частное учреждение дополнительного профессионального образования. Раздел «Иматон для бизнеса» адресован представителям небольших компаний и крупных организаций, работающих в различных сферах бизнеса.

8. МАТЕРИАЛЬНО-ТЕХНИЧЕСКОЕ ОБЕСПЕЧЕНИЕ ДИСЦИПЛИНЫ

В процессе преподавания дисциплины Основы консультирования и коучинга персонала в организации» требуется учебная аудитория для проведения занятий семинарского типа, оснащенная стационарным или переносным мультимедийным комплексом, для групповых и индивидуальных консультаций. Требуются помещения для самостоятельной работы обучающихся, оснащенные компьютерной техникой с возможностью подключения к сети Интернет и обеспечением доступа в электронную образовательную среду.

Программа составлена в соответствии с требованиями Образовательного стандарта ННГУ по направлению 38.03.03 «Управление персоналом», профиль «Управление и развитие персонала организации»

Автор: Орлова О.М.

Рецензент: Орлов А.В., к.б.н., доцент.

Зав. кафедрой психологии управления: Захарова Л.Н., д.психол.н., проф.

Программа одобрена на заседании учебно-методической комиссии ФСН от 07.04.2020 года, протокол № 7.