

Документ подписан простой электронной подписью  
Информация о владельце:  
ФИО: Бианкина Алена Олеговна  
Должность: Ректор  
Дата подписания: 27.03.2026 20:57:27  
Уникальный программный ключ:  
b2aeadef209e4ec32d89f812db7eed614bb00b0c

**АВТОНОМНАЯ НЕКОММЕРЧЕСКАЯ ОРГАНИЗАЦИЯ ВЫСШЕГО  
ОБРАЗОВАНИЯ**

**ИНСТИТУТ СОЦИАЛЬНЫХ НАУК**

**ДЕПАРТАМЕНТ ЭКОНОМИКИ, УПРАВЛЕНИЯ, МЕНЕДЖМЕНТА  
И БИЗНЕС-ИНФОРМАТИКИ**



**РАБОЧАЯ ПРОГРАММА ДИСЦИПЛИНЫ**

**Б1.О.ДВ.01.02 КОУЧИНГ**

**Направление подготовки 38.04.01 Экономика**

**Направленность (профиль) программы Финансовый анализ и  
оценка инвестиционных решений**

**Уровень высшего образования Магистратура**

**Год начала подготовки 2024**

**МОСКВА – 2024 г.**

## Оглавление

<b>I. ОРГАНИЗАЦИОННО-МЕТОДИЧЕСКИЙ РАЗДЕЛ.....</b>	<b>2</b>
Цель и задачи освоения дисциплины .....	2
Место дисциплины в структуре ОПОП ВО .....	2
<b>Перечень планируемых результатов обучения по дисциплине.....</b>	<b>3</b>
<b>III. УЧЕБНО-МЕТОДИЧЕСКОЕ И МАТЕРИАЛЬНО-ТЕХНИЧЕСКОЕ ОБЕСПЕЧЕНИЕ ДИСЦИПЛИНЫ .....</b>	<b>8</b>
РЕКОМЕНДУЕМАЯ ЛИТЕРАТУРА .....	8
ПЕРЕЧЕНЬ ИНФОРМАЦИОННО-СПРАВОЧНЫХ СИСТЕМ.....	8
ПЕРЕЧЕНЬ ЭЛЕКТРОННО-ОБРАЗОВАТЕЛЬНЫХ РЕСУРСОВ .....	8
ПЕРЕЧЕНЬ ПРОФЕССИОНАЛЬНЫХ БАЗ ДАННЫХ .....	8
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 .....	9
МАТЕРИАЛЬНО-ТЕХНИЧЕСКОЕ ОБЕСПЕЧЕНИЕ ДИСЦИПЛИНЫ.....	9
<b>IV. МЕТОДИЧЕСКИЕ УКАЗАНИЯ ДЛЯ ОБУЧАЮЩИХСЯ ПО ОСВОЕНИЮ ДИСЦИПЛИНЫ.....</b>	<b>9</b>
<b>V. МЕТОДИЧЕСКИЕ МАТЕРИАЛЫ, ОПРЕДЕЛЯЮЩИЕ ПРОЦЕДУРЫ ОЦЕНИВАНИЯ ЗНАНИЙ И УМЕНИЙ, ХАРАКТЕРИЗУЮЩИХ ЭТАПЫ ФОРМИРОВАНИЯ КОМПЕТЕНЦИЙ.....</b>	<b>10</b>
<b>VI. ОЦЕНОЧНЫЕ СРЕДСТВА ДЛЯ ПРОВЕДЕНИЯ ТЕКУЩЕГО КОНТРОЛЯ И ПРОМЕЖУТОЧНОЙ АТТЕСТАЦИИ .....</b>	<b>10</b>

# І. 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		
	очная	очно-заочная*	заочная*
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 (при наличии)	-	-	-
• изучение онлайн-курса или его части	-	-	-
• выполнение индивидуального и/или группового проекта	20	-	-
• и другие виды	70	-	-

\*Распределение часов по очно-заочной/ заочной формам обучения, осуществляется факультетом, реализующим образовательную программу по направлению 38.04.01 Экономика

## 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)
<b>УК-3</b> Способен организовывать и руководить работой команды, вырабатывая командную стратегию для достижения поставленной цели	<b>УК-3.1</b> Понимает и знает особенности формирования эффективной команды	<b>УК-3.1.3-1.</b> Знает основные модели командообразования и факторы, влияющие на эффективность командной работы
		<b>УК-3.1.3-2.</b> Знает основные современные технологии организации деятельности команд, в том числе – виртуальных
		<b>УК-3.1.У-1.</b> Умеет определять роль каждого участника команды
		<b>УК-3.1.У-2.</b> Умеет ставить перед каждым участником команды четко сформулированную задачу с учетом его роли
		<b>УК-3.1.У-3.</b> Умеет выбирать методы организации работы команды с учетом специфики поставленной цели, временных и прочих ограничений
		<b>УК-3.1.У-4.</b> Умеет составлять планы и графики основных шагов по достижению поставленной перед командой цели и оценивать необходимые временные, информационные и другие ресурсы
		<b>УК-3.2</b> Демонстрирует поведение эффективного организатора и координатора командного взаимодействия
	<b>УК-3.2.3-1.</b> Знает основные методы анализа взаимодействия в команде	
	<b>УК-3.2.3-2.</b> Знает основные современные технологии коммуникации различного типа	
	<b>УК-3.2.3-3.</b> Знает принципы предоставления обратной связи	
<b>УК-3.2.У-1.</b> Умеет поддерживать в		

		команде атмосферу сотрудничества и достижения цели, показывая ценность вклада каждого участника
		<b>УК-3.2.У-2.</b> Умеет предоставлять эффективную обратную связь участникам команды по промежуточным и конечным результатам работы
		<b>УК-3.2.У-3.</b> Умеет выявлять конфликты, возникающие в процессе командной работы, и конструктивно управлять ими
		<b>УК-3.2.У-4.</b> Умеет использовать различные типы коммуникации для обеспечения эффективного взаимодействия участников команды, в том числе – виртуальной
<b>УК-6</b> Способен определять и реализовывать приоритеты собственной деятельности и способы ее совершенствования на основе самооценки	<b>УК-6.1</b> Определяет стимулы, мотивы и приоритеты собственной профессиональной деятельности и цели карьерного роста	<b>УК-6.1. 3-1.</b> Знает основные принципы мотивации и стимулирования карьерного развития
		<b>УК-6.1. 3-2.</b> Знает способы самооценки и самоопределения
	<b>УК-6.2</b> Проводит рефлексию своей деятельности и разрабатывает способы ее совершенствования	<b>УК-6.1. У-1.</b> Умеет оценить возможности реализации собственных профессиональных целей и расставить приоритеты
		<b>УК-6.2. У-1.</b> Умеет провести анализ результатов своей социальной и профессиональной деятельности
		<b>УК-6.2.У-2.</b> 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
<b>Семестр 2</b>												
1.	<b>Тема 1. Предмет, цели и задачи коучинга.</b> 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.	<b>Тема 2. Принципы, структура и техники коучинга.</b> 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.	<b>Тема 3. Коучинг как интегральная технология развития личности.</b> Коучинг как создание успешного будущего. Понятия ответственности и осознания в коучинге. Показания и противопоказания для коучинга. Культурные и национальные	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

№ 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					
<b>Семестр 2</b>												
	особенности в восприятии коучинга.			-	-							
4.	<b>Тема 4. Коучинг в организационном контексте.</b> 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.	<b>Тема 5. Коучинг в управлении персоналом организации.</b> 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	-
	<b>Итого</b>	<b>6</b>	<b>10</b>	<b>-</b>	<b>-</b>	<b>90</b>	<b>106</b>					

**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. *Кларин, М. В.* Корпоративный тренинг, наставничество, коучинг : учебное пособие для бакалавриата и магистратуры / М. В. Кларин. — Москва : Издательство Юрайт, 2019. — 288 с. — (Бакалавр и магистр. Модуль). — ISBN 978-5-534-02811-9. — Текст : электронный // ЭБС Юрайт [сайт]. — URL: <https://urait.ru/bcode/437296>
2. Консультирование и коучинг персонала в организации : учебник и практикум для бакалавриата и магистратуры / Н. В. Антонова [и др.]; под редакцией Н. В. Антоновой, Н. Л. Ивановой. — Москва : Издательство Юрайт, 2019. — 370 с. — (Бакалавр и магистр. Академический курс). — ISBN 978-5-9916-8176-6. — Текст : электронный // ЭБС Юрайт [сайт]. — URL: <https://urait.ru/bcode/436457>

##### **Дополнительная литература**

1. Антонова, Н. В. Коучинг в бизнесе : учебное пособие для вузов / Н. В. Антонова, Л. В. Казинцева, Н. А. Сизова. — Москва : Издательство Юрайт, 2021. — 202 с. — (Высшее образование). — ISBN 978-5-534-14122-1. — Текст : электронный // ЭБС Юрайт [сайт]. — URL: <https://urait.ru/bcode/477238>
2. Кларин, М. В. Корпоративный тренинг, наставничество, коучинг : учебное пособие для вузов / М. В. Кларин. — Москва : Издательство Юрайт, 2021. — 288 с. — (Высшее образование). — ISBN 978-5-534-02811-9. — Текст : электронный // ЭБС Юрайт [сайт]. — URL: <https://urait.ru/bcode/471312>
3. Консультирование и коучинг персонала в организации : учебник и практикум для вузов / Н. В. Антонова [и др.]; под редакцией Н. В. Антоновой, Н. Л. Ивановой. — Москва : Издательство Юрайт, 2021. — 370 с. — (Высшее образование). — ISBN 978-5-9916-8176-6. — Текст : электронный // ЭБС Юрайт [сайт]. — URL: <https://urait.ru/bcode/469062>

##### **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 используется.

##### **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, ИСПОЛЬЗУЕМЫХ ПРИ ОСУЩЕСТВЛЕНИИ ОБРАЗОВАТЕЛЬНОГО ПРОЦЕССА ПО ДИСЦИПЛИНЕ, ВКЛЮЧАЯ ПЕРЕЧЕНЬ ПРОГРАММНОГО ОБЕСПЕЧЕНИЯ**

Операционная система Windows 10, Microsoft Office Professional Plus: 2019 год (MS Word, MS Excel, MS Power Point, MS Access)

Антивирус Dr.Web Desktop Security Suite Комплексная защита

Браузер Google Chrome

Adobe Photoshop

Adobe Premiere

Power DVD

Media Player Classic

FreePascal

Сmeta.u

## **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 ИНСТИТУТА.

## **IV. МЕТОДИЧЕСКИЕ УКАЗАНИЯ ДЛЯ ОБУЧАЮЩИХСЯ ПО ОСВОЕНИЮ ДИСЦИПЛИНЫ**

- Методические рекомендации по организации и выполнению внеаудиторной самостоятельной работы.
- Методические указания по подготовке и оформлению докладов/эссе.

## 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 АНОВО «Институт социальных наук»

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
<b>ИТОГО</b>	<b>100</b>

В соответствии с Положением о рейтинговой системе оценки успеваемости и качества знаний обучающихся «преподаватель департамента, непосредственно ведущий занятия со 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. Обучающиеся в течение учебного модуля (семестра) получают информацию о текущем количестве набранных по дисциплине баллов через личный кабинет студента».

## VI. ОЦЕНОЧНЫЕ СРЕДСТВА ДЛЯ ПРОВЕДЕНИЯ ТЕКУЩЕГО КОНТРОЛЯ И ПРОМЕЖУТОЧНОЙ АТТЕСТАЦИИ<sup>1</sup>

Оценочные средства по дисциплине разработаны в соответствии с Положением о фонде оценочных средств в АНОВО «Институт социальных наук»

### *Типовой перечень вопросов к зачету:*

1. Вторая фаза коучинга – планирование деятельности. Задачи фазы планирования.
2. Второй этап консультативной беседы: задачи первой и второй фазы.
3. Цели и задачи коучинга.
4. Интонирование в коучинге.
5. Исследование ситуации и препятствий на пути достижения цели.
6. Консультирование сотрудников по вопросам построения карьеры.
7. Консультирование сотрудников по личным проблемам.
8. Критерии использования коучинга по ходу деятельности.
9. Критерии эффективности коучинга.

<sup>1</sup> В данном разделе приводятся примеры оценочных средств

10. Личность ведомого: основные характеристики ведомого (главные и вспомогательные).
11. Личность коуча: требования к личности коуча, личностные ограничения.
12. Метафора колеса в коучинге.
13. Модель GROW.
14. Основные сферы применения коучинга.
15. Основные техники в коучинге.
16. Отказ от консультирования и переадресовка.
17. Первый этап консультативной беседы: знакомство с клиентом и начало беседы.
18. Планирование шагов по достижению целей и сроков их исполнения.
19. Подведение итогов коучинга с «трудными» клиентами.
20. Поддержание контакта в связке «коуч-ведомый». Индикаторы состояния контакта.
21. Понятие консультативного контакта. Средства поддержания консультативного
22. Понятие консультативной гипотезы. Принципы формулирования консультативной гипотезы.
23. Понятие коучинга. Отличие коучинга от консультирования и психотерапии.
24. Понятие техники психологического консультирования. Основные приемы и техники.
25. Принципы коучинга.
26. Противостояние страхам в коучинге.
27. Работа с сопротивлением ведомого.
28. Работа с триангуляцией в коучинге.
29. Различные теоретические подходы и их использование в консультировании.
30. Расспрос клиента, техники ведения расспроса.
31. Система задавания вопросов в коучинге.
32. Теоретическая ориентация консультанта и особенности консультативного процесса.
33. Тестирование в практике психологического консультирования.
34. Третий этап консультативной беседы: оказание воздействия. Способы воздействия в рамках консультирования.
35. Фаза заключения контракта в коучинге: основные задачи и техники.
36. Фаза подведения итогов в коучинге.
37. Физиологическая основа коучинга
38. Формулировка целей коучинга. Применение схемы SMART (требований к целям). Уровни целей.
39. Четвертый этап консультативной беседы: завершение беседы.
40. Шкалирование – как метод в коучинге.
41. Элементы и принципы коучинга.
42. 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
  - 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 коучинга.
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 индивидуальные 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 оценочного средства</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
<b>85 – 100 баллов</b>	<b>«зачтено»</b>	<b>УК-3</b> Способен организовывать и руководить работой команды, выработывая командную стратегию для достижения поставленной цели	<b>УК-3.1</b> Понимает и знает особенности формирования эффективной команды	<p><b>Знает верно и в полном объеме:</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- основные модели командообразования и факторы, влияющие на эффективность командной работы;</li> <li>- основные современные технологии организации деятельности команд, в том числе – виртуальных.</li> </ul> <p><b>Умеет верно и в полном объеме:</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- определять роль каждого участника команды;</li> <li>- ставить перед каждым участником команды четко сформулированную задачу с учетом его роли;</li> <li>- выбирать методы организации работы команды с учетом специфики поставленной цели, временных и прочих ограничений;</li> <li>- составлять планы и графики основных шагов по достижению поставленной перед командой цели и оценивать необходимые временные, информационные и другие ресурсы.</li> </ul>	<b>Продвинутый</b>
			<b>УК-3.2</b> Демонстрирует поведение эффективного организатора координатора командного взаимодействия	<p><b>Знает верно и в полном объеме:</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- основные методы анализа взаимодействия в команде;</li> <li>- основные современные технологии коммуникации различного типа; принципы предоставления обратной связи.</li> </ul> <p><b>Умеет верно и в полном объеме:</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- поддерживать в команде атмосферу сотрудничества и достижения цели, показывая ценность вклада каждого участника;</li> <li>- предоставлять эффективную обратную связь участникам команды по промежуточным и конечным результатам работы;</li> <li>- выявлять конфликты, возникающие в процессе командной работы, и конструктивно управлять ими;</li> <li>- использовать различные типы коммуникации для обеспечения эффективного взаимодействия участников команды, в том числе – виртуальной.</li> </ul>	
		<b>УК-6</b> Способен определять и реализовывать приоритеты собственной деятельности и ее способы	<b>УК-6.1</b> Определяет стимулы, мотивы и приоритеты собственной профессиональной деятельности и цели карьерного роста	<p><b>Знает верно и в полном объеме:</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- основные принципы мотивации и стимулирования карьерного развития;</li> <li>- способы самооценки и самоопределения.</li> </ul> <p><b>Умеет верно и в полном объеме:</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- оценить возможности реализации собственных профессиональных целей и расставить приоритеты.</li> </ul>	

		совершенствования на основе самооценки	<b>УК-6.2</b> Проводит рефлексию своей деятельности и разрабатывает способы ее совершенствования	<b>Умеет верно и в полном объеме:</b> - провести анализ результатов своей социальной и профессиональной деятельности; - корректировать планы личного и профессионального развития.	
<b>70 – 84 баллов</b>	<b>«зачтено»</b>	<b>УК-3</b> Способен организовывать и руководить работой команды, выработывая командную стратегию для достижения поставленной цели	<b>УК-3.1</b> Понимает и знает особенности формирования эффективной команды	<b>Знает с незначительными замечаниями:</b> - основные модели командообразования и факторы, влияющие на эффективность командной работы; - основные современные технологии организации деятельности команд, в том числе – виртуальных. <b>Умеет с незначительными замечаниями:</b> - 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.	<b>Повышенный</b>
			<b>УК-3.2</b> Демонстрирует поведение эффективного организатора и координатора командного взаимодействия	<b>Знает с незначительными замечаниями:</b> - основные методы анализа взаимодействия в команде; - основные современные технологии коммуникации различного типа; принципы предоставления обратной связи. <b>Умеет с незначительными замечаниями:</b> - 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.	
		<b>УК-6</b> Способен определять и реализовывать приоритеты собственной деятельности и способы ее совершенствования на основе самооценки	<b>УК-6.1</b> Определяет стимулы, мотивы и приоритеты собственной профессиональной деятельности и цели карьерного роста	<b>Знает с незначительными замечаниями:</b> - основные принципы мотивации и стимулирования карьерного развития; - способы самооценки и самоопределения. <b>Умеет с незначительными замечаниями:</b> - оценить возможности реализации собственных профессиональных целей и расставить приоритеты.	
		совершенствования на основе самооценки	<b>УК-6.2</b> Проводит рефлексию своей деятельности и	<b>Умеет с незначительными замечаниями:</b> - провести анализ результатов своей социальной и профессиональной деятельности; - корректировать планы личного и профессионального развития.	

			разрабатывает способы ее совершенствования		
50 – 69 баллов	«зачтено»	УК-3 Способен организовывать и руководить работой команды, выработывая командную стратегию для достижения поставленной цели	УК-3.1 Понимает и знает особенности формирования эффективной команды	<p><b>Знает на базовом уровне, с ошибками:</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- основные модели командообразования и факторы, влияющие на эффективность командной работы;</li> <li>- основные современные технологии организации деятельности команд, в том числе – виртуальных.</li> </ul> <p><b>Умеет на базовом уровне, с ошибками:</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- определять роль каждого участника команды;</li> <li>- ставить перед каждым участником команды четко сформулированную задачу с учетом его роли;</li> <li>- выбирать методы организации работы команды с учетом специфики поставленной цели, временных и прочих ограничений;</li> <li>- составлять планы и графики основных шагов по достижению поставленной перед командой цели и оценивать необходимые временные, информационные и другие ресурсы.</li> </ul>	Базовый
			УК-3.2 Демонстрирует поведение эффективного организатора координатора командного взаимодействия	<p><b>Знает на базовом уровне, с ошибками:</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- основные методы анализа взаимодействия в команде;</li> <li>- основные современные технологии коммуникации различного типа; принципы предоставления обратной связи.</li> </ul> <p><b>Умеет на базовом уровне, с ошибками:</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- поддерживать в команде атмосферу сотрудничества и достижения цели, показывая ценность вклада каждого участника;</li> <li>- предоставлять эффективную обратную связь участникам команды по промежуточным и конечным результатам работы;</li> <li>- выявлять конфликты, возникающие в процессе командной работы, и конструктивно управлять ими;</li> <li>- использовать различные типы коммуникации для обеспечения эффективного взаимодействия участников команды, в том числе – виртуальной.</li> </ul>	
		УК-6 Способен определять и реализовывать приоритеты собственной деятельности и способы ее совершенствования на основе самооценки	<p>УК-6.1 Определяет стимулы, мотивы и приоритеты собственной профессиональной деятельности и цели карьерного роста</p> <p>УК-6.2 Проводит рефлексию своей деятельности и разрабатывает способы ее совершенствования</p>	<p><b>Знает на базовом уровне, с ошибками:</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- основные принципы мотивации и стимулирования карьерного развития;</li> <li>- способы самооценки и самоопределения.</li> </ul> <p><b>Умеет на базовом уровне, с ошибками:</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- оценить возможности реализации собственных профессиональных целей и расставить приоритеты.</li> </ul> <p><b>Умеет на базовом уровне, с ошибками:</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- провести анализ результатов своей социальной и профессиональной деятельности;</li> <li>- корректировать планы личного и профессионального развития.</li> </ul>	

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	<p><b>Не знает на базовом уровне:</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- основные модели командообразования и факторы, влияющие на эффективность командной работы;</li> <li>- основные современные технологии организации деятельности команд, в том числе – виртуальных.</li> </ul> <p><b>Не умеет на базовом уровне:</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- определять роль каждого участника команды;</li> <li>- ставить перед каждым участником команды четко сформулированную задачу с учетом его роли;</li> <li>- выбирать методы организации работы команды с учетом специфики поставленной цели, временных и прочих ограничений;</li> <li>- составлять планы и графики основных шагов по достижению поставленной перед командой цели и оценивать необходимые временные, информационные и другие ресурсы.</li> </ul>	Компетенции не сформированы
			УК-3.2 Демонстрирует поведение эффективного организатора и координатора командного взаимодействия	<p><b>Не знает на базовом уровне:</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- основные методы анализа взаимодействия в команде;</li> <li>- основные современные технологии коммуникации различного типа;</li> </ul> <p>принципы предоставления обратной связи.</p> <p><b>Не умеет на базовом уровне:</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- основные методы анализа взаимодействия в команде;</li> <li>- основные современные технологии коммуникации различного типа;</li> </ul> <p>принципы предоставления обратной связи.</p>	
		УК-6 Способен определять и реализовывать приоритеты собственной деятельности и ее способы совершенствования на основе самооценки	УК-6.1 Определяет стимулы, мотивы и приоритеты собственной профессиональной деятельности и цели карьерного роста	<p><b>Не знает на базовом уровне:</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- основные принципы мотивации и стимулирования карьерного развития;</li> <li>- способы самооценки и самоопределения.</li> </ul> <p><b>Не умеет на базовом уровне:</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- оценить возможности реализации собственных профессиональных целей и расставить приоритеты.</li> </ul>	
			УК-6.2 Проводит рефлексию своей деятельности и разрабатывает способы ее совершенствования	<p><b>Не умеет на базовом уровне:</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- провести анализ результатов своей социальной и профессиональной деятельности;</li> <li>- корректировать планы личного и профессионального развития.</li> </ul>	

Автономная некоммерческая организация высшего образования

Институт социальных наук

Департамент Экономики, управления, менеджмента и бизнес-информатики

**АННОТАЦИЯ К  
РАБОЧЕЙ ПРОГРАММЕ ДИСЦИПЛИНЫ**

**Б1.О.ДВ.01.02 КОУЧИНГ**

**Направление подготовки 38.04.01 Экономика**

**Направленность (профиль) программы Финансовый анализ и  
оценка инвестиционных решений**

**Уровень высшего образования Магистратура**

**МОСКВА – 2024 г.**

## 1. Цель и задачи дисциплины:

**Целью** дисциплины «Коучинг» является формирование у обучающихся представлений о теоретических основах коучинга, особенностях работы в команде, выработка стратегии 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.

## 2. Содержание дисциплины:

№ п/п	Наименование разделов / тем дисциплины
1.	Тема 1. Предмет, цели и задачи коучинга
2.	Тема 2. Принципы, структура и техники коучинга
3.	Тема 3. Коучинг как интегральная технология развития личности
4.	Тема 4. Коучинг в организационном контексте
5.	Тема 5. Коучинг в управлении персоналом организации
<b>Трудоемкость дисциплины составляет 3 з.е / 108 часов.</b>	

**Форма контроля – зачет**