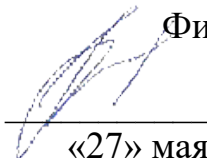


Федеральное государственное образовательное бюджетное учреждение  
высшего образования  
**ФИНАНСОВЫЙ УНИВЕРСИТЕТ**  
**ПРИ ПРАВИТЕЛЬСТВЕ РОССИЙСКОЙ ФЕДЕРАЦИИ**  
(Финуниверситет)  
**Липецкий филиал Финуниверситета**

**Кафедра «Менеджмент и общегуманитарные дисциплины»**

**УТВЕРЖДАЮ**

Заместитель директора по  
учебно-методической работе  
Липецкого филиала  
Финуниверситета

 О.Н. Левчegov  
«27» мая 2025 г.

**Исмайлова Т.Ю.**

**Коуч-технологии**

**Рабочая программа дисциплины**  
для студентов, обучающихся по направлению подготовки  
38.04.02. «Менеджмент» направленность программы «Управление  
человеческими ресурсами организации»  
(заочная форма обучения)

*Рекомендовано Ученым советом Липецкого филиала  
Финуниверситета  
Протокол № 29 от 27 мая 2025 года*

*Одобрено кафедрой «Менеджмент и общегуманитарные дисциплины»  
протокол № 11 от 22 апреля 2025 года*

Липецк 2025

## СОДЕРЖАНИЕ

1	Наименование дисциплины	3
2.	Перечень планируемых результатов освоения образовательной программы с указанием индикаторов их достижения, соотнесенных с планируемыми результатами обучения по дисциплине	3
3.	Место дисциплины в структуре образовательной программы	5
4.	Объем дисциплины в зачетных единицах и в академических часах с выделением объема аудиторной (лекции, семинары) и самостоятельной работы обучающихся	6
5.	Содержание дисциплины, структурированное по темам (разделам) дисциплины с указанием их объемов (в академических часах) и видов учебных занятий	6
5.1.	Содержание дисциплины	6
5.2.	Учебно-тематический план	7
5.3.	Содержание практических и семинарских занятий	7
6.	Перечень учебно-методического обеспечения для самостоятельной работы обучающихся по дисциплине	8
6.1.	Перечень вопросов, отводимых на самостоятельное освоение дисциплины, формы внеаудиторной самостоятельной работы	8
6.2.	Перечень вопросов, заданий, тем для подготовки к текущему контролю	9
7.	Фонд оценочных средств для проведения промежуточной аттестации обучающихся по дисциплине	12
8.	Перечень основной и дополнительной учебной литературы, необходимой для освоения дисциплины	23
9.	Перечень ресурсов информационно-телекоммуникационной сети «Интернет», необходимых для освоения дисциплины	23
10.	Методические указания для обучающихся по освоению дисциплины	23
11.	Перечень информационных технологий, используемых при осуществлении образовательного процесса по дисциплине, включая перечень необходимого программного обеспечения и информационных справочных систем	26
12.	Описание материально-технической базы, необходимой для осуществления образовательного процесса по дисциплине	26

**1. Наименование дисциплины**  
«Коуч-технологии»

**2. Перечень планируемых результатов освоения образовательной программы с указанием индикаторов их достижения, соотнесенных с планируемыми результатами обучения по дисциплине**

Таблица 1

Код компетенции	Наименование компетенции	Индикаторы достижения компетенции	Результаты обучения (владения, умения и знания), соотнесенные с компетенциями
ПК-1	Способность осваивать и внедрять на практике современные технологии и методики с персоналом организации	1. Использует современные методы принятия стратегических, тактических и оперативных решений в управлении персоналом	<b>Знание</b> теоретических основ управления функциональными процессами в рамках осуществления стратегии развития человеческих ресурсов организации. <b>Умение</b> организовать руководство функциональными процессами в рамках осуществления стратегии развития человеческих ресурсов организации.
		2. Участвует в разработке стратегии управления человеческими ресурсами организации с учетом применения технологических инноваций.	<b>Знание</b> методов качественного анализа состава персонала. <b>Умение</b> определять и анализировать внутренние коммуникации, моделировать поведение персонала.
УК-2	Способность применять коммуникативные технологии, владеть иностранным языком на уровне, позволяющем осуществлять профессиональную и исследовательскую деятельность, в т.ч. в иноязычной среде	1.Использует коммуникативные технологии, включая современные, для академического и профессионального взаимодействия.	<b>Знание</b> основ коммуникационного процесса, вербальных и невербальных способов коммуникации. <b>Умение</b> анализировать внутренние коммуникации персонала.
		2.Общается на иностранном языке в сфере профессиональной деятельности и в научной среде в письменной и устной	<b>Знание</b> основ иностранного языка. <b>Умение</b> выстраивать коммуникацию с помощью технологических приемов на иностранном

		форме.	языке.
		3.Выступает на иностранном языке с научными докладами / презентациями, представляет научные результаты на конференциях и симпозиумах; участвует в научных дискуссиях и дебатах.	<b>Знание</b> языковых, экстралингвистических и композиционных особенностей доклада, в том числе с мультимедийной презентацией, на иностранном языке. <b>Умение</b> создавать и редактировать научный доклад, презентацию на иностранном языке.
		4. Демонстрирует владение научным речевым этикетом, основами риторики на иностранном языке, навыками написания научных статей на иностранном языке.	<b>Знание</b> основ научного речевого этикета, риторики на иностранном языке <b>Умение</b> писать и редактировать статьи о результатах своего исследования на иностранном языке.
		5. Работает со специальной иностранной литературой и документацией на иностранном языке.	<b>Знание</b> основ работы со специальной иностранной литературой и документацией на иностранном языке. <b>Умение</b> работать со специальной иностранной литературой и документацией на иностранном языке
УК-5	Способность руководить работой команды, принимать организационно-управленческие решения для достижения поставленной цели, нести за них ответственность	1.Организовывает работу в команде, ставит цели командной работы.	<b>Знание</b> основ технологий командообразования и возможных целей командной работы. <b>Умение</b> организовывать работу в команде.
		2.Вырабатывает командную стратегию для достижения поставленной цели на основе задач и методов их решения.	<b>Знание</b> основ командной стратегии. <b>Умение</b> вырабатывать командную стратегию для достижения поставленной цели.
		3. Принимает ответственность за принятые организационно-управленческие решения.	<b>Знание</b> возможных организационно-управленческих решений. <b>Умение</b> принимать ответственность за принятые организационно-управленческие решения

ПКН-5	Способность обобщать и критически оценивать научные исследования в менеджменте и смежных областях, выполнять научно-исследовательские проекты и участвовать в распространении экономических и управленческих знаний	1. Реализует способность организовывать проведение современных научных исследований в таких научных областях как экономика и управление.	<b>Знание</b> основ научно-исследовательской работы. <b>Умение</b> осуществлять научное исследование и формализовать полученные результаты в экономических управленческих научных областях.
		2. Владеет навыками публичных выступлений и презентаций по тематике связанной с экономикой и управлением.	<b>Знание</b> основ публичных выступлений и презентаций. <b>Умение</b> осуществлять публичные выступления и презентации по тематике связанной с экономикой и управлением.
		3. Использует навыки подготовки и планирования выступления, привлечения, удержания и выбора правильного стиля взаимодействия с аудиторией.	<b>Знание</b> основ подготовки и планирования выступления, взаимодействия с аудиторией. <b>Умение</b> подготавливать и планировать выступления, привлекать, удерживать и выбирать правильный стиль взаимодействия с аудиторией.

### 3. Место дисциплины в структуре образовательной программы

Дисциплина «Коуч-технологии» относится к модулю дисциплин по выбору, реализуемых по направлению подготовки студентов 38.04.02 «Менеджмент», направленность программы «Управление человеческими ресурсами организации». Опирается на знания, полученные обучающими при изучении основ менеджмента, теории принятия управленческих решений.

Требования к входным знаниям, умениям и владениям студентов. Для освоения дисциплины «Коуч-технологии» студент должен:

**знать:** предмет и задачи коучинга; основные технологии коучинга как вида психологической помощи; теоретические и научно-практические исследования отечественных и зарубежных авторов по проблемам коучинга, основные направления коучинговой деятельности в области профессиональной ориентации, профессионального отбора, повышения стрессоустойчивости работников и т.д.

**уметь:** применять грамотного комплектовать диагностический инструментарий для решения вопросов коучинга, проявлять коммуникативную компетентность в нахождении доверительных отношений с клиентом, нахо-

дить конструктивное решение при рассмотрении организационных и личных проблем.

В рамках дисциплины «Коуч-технологии» посредством лекций, семинаров (проводимых в интерактивной и практико-ориентированной форме), самостоятельной работы, консультаций (групповых и индивидуальных), подготовки и защиты контрольной работы (в мини-реферативной форме), осваиваются профессиональные компетенции направленности – прикладная -ПКН-5, инструментальная – УК2, социально-личностная – УК-5 и дополнительная компетенция направленности – ПК-1.

#### **4. Объем дисциплины в зачетных единицах и академических часах с выделением объема аудиторной (лекции, семинары) и самостоятельной работы**

<b>Вид учебной работы по дисциплине</b>	<b>Всего (в з.е. / в часах)</b>	<b>7 модуль (в часах)</b>
<b>Общая трудоемкость дисциплины</b>	3 з.е./108	3 з.е./108
<b>Контактная работа - Аудиторные занятия</b>	12	12
<i>Лекции</i>	4	4
<i>Семинары, практические занятия.</i>	8	8
<b>Самостоятельная работа</b>	96*	96*
Вид текущего контроля	Контрольная работа	Контрольная работа
Вид промежуточной аттестации	зачет	зачет

\* - в том числе промежуточная аттестация (зачет) – 2 часа

#### **5. Содержание дисциплины, структурированное по темам (разделам) дисциплины с указанием их объемов (в академических часах) и видов учебных занятий**

##### **5.1. Содержание дисциплины**

##### **Тема 1. Коучинг.**

Понятие коучинга. Подходы к определению коучинга. Коучинг в России. Особенности коучинга за рубежом. Философия коучинга. Принципы коучинга. цели коучинга.

##### **Тема 2. Формы работы в процессе коучинга. Виды коучинга**

Индивидуальный коучинг. Управленческий коучинг. Групповой коучинг. Проектный коучинг. Системный коучинг. Командный коучинг.

##### **Тема 3. Коучинг как профессия. Обучение коучингу**

Профессиональные и личностные требования к коучеру. Психология коучера. Сертификация в России и за рубежом. Профессиональные ассоциации. Союзы коучеров. Онлайн обучение.

#### Тема 4. Инструменты коучинга

Пирамида логических уровней. Колесо баланса. Декартовы вопросы. Работа со стрессом. Отлов гремлинов. Утренние и вечерние вопросы. Рефрейминг. Стол менторов и демонстрационная коуч-сессия. Постановка цели по СМАРТ. Стратегия Уолта Диснея. Модель GROW в коучинге.

### 5.2. Учебно-тематический план

п/ п	Наименование темы (раздела) дисциплины	Трудоёмкость в часах						Формы текущего контроля успеваем ости
		Всего	Аудиторная работа				Самостоя тельная работа	
			Общая	Лек- ции	Семи- нарские занятия	Занятия в интер- активных формах		
1	Коучинг.	27	3	1	2	2	24	Опрос. Доклады. Тестиро- вание
2	Формы работы в процессе ко- учинга. Виды коучинга	27	3	1	2	2	24	Ответы на вопросы семинара с использо- ванием пре- зентации; дискуссия
3	Коучинг как профессия. Обучение ко- учингу	27	3	1	2	2	24	Тестиро- вание Ответы на вопросы семинара с использо- ванием пре- зентации;
4	Инструменты коучинга	27	3	1	2	2	24	Тестиро- вание Ответы на вопросы семинара с использо- ванием пре- зентации;
	ИТОГО	108	12	4	8	100%	96	

### 5.3. Содержание практических и семинарских занятий

Наименование тем (разделов) дисциплины	Перечень вопросов для обсуждения на семинарских, практических занятиях, рекомендуемые источники из разделов 8, 9	Формы проведения занятий
Коучинг.	Понятие коучинга. Подходы к определению коучинга. Коучинг в России. Особенности коучинга за рубежом. Философия коучинга. Принципы коучинга. цели коучинга. <b>Рекомендуемые источники:</b> раздел 8, №№ 1-8, раздел 9, №№ 1-2	Доклад с использованием средств мультимедиа, дискуссия
Формы работы в процессе коучинга. Виды коучинга	Индивидуальный коучинг. Управленческий коучинг. Групповой коучинг. Проектный коучинг. Системный коучинг. Командный коучинг. <b>Рекомендуемые источники:</b> раздел 8, №№ 1-8, раздел 9, №№ 1-2	Опрос, решение задач, кейсов, разбор практических ситуаций
Коучинг как профессия. Обучение коучингу	Профессиональные и личностные требования к коучеру. Психология коучера. Сертификация в России и за рубежом. Профессиональные ассоциации. Союзы коучеров. Онлайн обучение. <b>Рекомендуемые источники:</b> раздел 8, №№ 1-8, раздел 9, №№ 1-2	Ситуационное моделирование. Работа в малых группах, командах
Инструменты коучинга	Пирамида логических уровней. Колесо баланса. Декартовы вопросы. Работа со стрессом. Отлов гремлинов. Утренние и вечерние вопросы. Реф-рейминг. Стол менторов и демонстрационная коуч-сессия. Постановка цели по СМАРТ. Стратегия Уолта Диснея. Модель GROW в коучинге. <b>Рекомендуемые источники:</b> раздел 8, №№ 1-8, раздел 9, №№ 1-2	Опрос, решение задач, кейсов, разбор практических ситуаций

## 6. Перечень учебно-методического обеспечения для самостоятельной работы обучающихся по дисциплине

### 6.1. Перечень вопросов, отводимых на самостоятельное освоение дисциплины, формы внеаудиторной самостоятельной работы

Наименование, тем (разделов) дисциплины	Указание разделов и тем, отводимых на самостоятельное освоение обучающимися	Формы внеаудиторной самостоятельной работы
Коучинг.	Понятие коучинга. Подходы к определению коучинга. Коучинг в России. Особенности коучинга за рубежом. Философия коучинга. Принципы коучинга. цели коучинга.	Подготовка к практическим занятиям в соответствии с календарным планом и вопросами планов практических занятий
Формы работы в процессе коучинга. Виды коучинга	Индивидуальный коучинг. Управленческий коучинг. Групповой коучинг. Проектный коучинг. Системный коучинг. Командный коучинг.	Изучение материалов лекций. Работа с учебной литературой, подготовка к дискуссии
Коучинг как	Профессиональные и личностные	Знакомство с научными



профессия. Обучение коучингу	требования к коучеру. Психология коучера. Сертификация в России и за рубежом. Профессиональные ассоциации. Союзы коучеров. Онлайн обучение.	публикациями в специальных журналах, изучение оперативного цифрового и статистического материала, официальных нормативных документов при подготовке фиксированных сообщений и докладов
Инструменты коучинга	Пирамида логических уровней. Колесо баланса. Декартовы вопросы. Работа со стрессом. Отлов гремлинов. Утренние и вечерние вопросы. Реф-рейминг. Стол менторов и демонстрационная коуч-сессия. Постановка цели по СМАРТ. Стратегия Уолта Диснея. Модель GROW в коучинге.	Знакомство с научными публикациями в специальных журналах, изучение оперативного цифрового и статистического материала, официальных нормативных документов при подготовке фиксированных сообщений и докладов

## **6.2. Перечень вопросов, заданий, тем для подготовки к текущему контролю**

Текущий контроль успеваемости осуществляется в ходе учебного процесса и консультирования студентов, по результатам выполнения ими самостоятельных работ. Основными формами текущего контроля знаний являются:

- дискуссионные формы: дискуссия, круглый стол – проводятся по результатам самостоятельной подготовки;
- защита выполненного задания – проводится защита микрогруппой подготовленного самостоятельно экспертного заключения либо задания, выполненных непосредственно на семинаре;
- написание контрольной работы.

### **Порядок выполнения, рецензирования и собеседования по контрольной работе**

В процессе исследования студенту предстоит выполнить следующие виды работ:

1. Выбрать вопрос из перечня, по которому будет выполняться контрольная работа.
2. Грамотно сформулировать проблему, разработать рабочие гипотезы и инструментарий исследования.
3. Отобрать источники, собрать и проанализировать вторичную маркетинговую информацию.
4. Спланировать и организовать сбор первичной информации.
5. Систематизировать и проанализировать собранную информацию.
6. Логически обосновать и сформулировать выводы, предложения и рекомендации.

Информацию о выбранной теме каждый студент подает старосте группы, который формирует итоговый список тем и подает его преподавателю.

Контрольная работа выполняется под руководством преподавателя в соответствии с утвержденным графиком. Перед выполнением работы составляется ее план и согласовывается с преподавателем. Текущее руководство контрольной работой заключается в систематических консультациях с целью оказания организационной и научно-методической помощи студенту, контроля за выполнением работы в соответствии с графиком, проверки содержания и оформления завершенной работы.

Преподаватели, осуществляя контроль над содержанием работы, осуществляют своевременную оценку полученных знаний.

Критерии балльной оценки различных форм текущего контроля успеваемости содержатся в соответствующих методических рекомендациях Липецкого филиала Финуниверситета.

Структура контрольной работы

Контрольная работа содержит следующие основные разделы:

1. Титульный лист
2. Введение. Здесь целесообразно обосновать актуальность выбранной темы исследования, сформулировать проблему, цель, и задачи исследования.
3. Основная часть работы. Основная часть контрольной работы включает практическую часть.

Эта часть работы включает решение прикладной поставленной задачи – разработку тренинга и описание использования методик коучинга. Здесь студент анализирует методы коучинга, принципы коучинга, технологии развития организации через обучение и развитие сотрудников в процессе работы

4. Выводы (заключение). В данном разделе работы студентом обосновывается возможность внедрения в практику работы на предприятии тренинга и методик коучинга. Выводы должны быть краткими. В итоге должны быть сформулированы практические и/или теоретические рекомендации по теме задания.

5. Список используемой литературы. Список использованной литературы составляется строго в алфавитном порядке в следующей последовательности: законы РФ и другие официальные материалы (указы, постановления, решения министерств и ведомств); печатные работы (книги, монографии, сборники); периодика; сайты Интернета, источники на иностранных языках рекомендуется приводить в конце списка. Список содержит современную литературу по теме.

Итогом написания контрольной работы является разработка тренинга.

Объем контрольной работы (без титульного листа и содержания), в зависимости от темы, может варьироваться и составлять в среднем примерно 12-15 страниц текста шрифтом Times New Roman, размер интервала – 1,5.

Работа должна быть оформлена на одной стороне листа бумаги формата А4 по ГОСТ 9327-60. Текст следует печатать через 1,5 межстрочных интервала с использованием шрифта Times New Roman Cyr №14, соблюдая следующие размеры полей: левое – не менее 30 мм, правое – не менее 10 мм, верхнее – не менее 20 мм, нижнее – не менее 20 мм. Абзацы в тексте следует начинать с отступа, равного 125 мм. Рисунки и таблицы должны иметь название (в тексте следует указывать ссылки на рис. и табл.) и номер.

Рисунки подписывают под изображением по центру, таблицы – сверху. В конце работы приводится список использованных источников, оформленный по ГОСТ 7.1-2003 (использовать источники не более 5-летней давности).

### **Тематика контрольной работы**

Домашняя контрольная работа выполняется по теме, выбранной обучающимся.

1. Разработка и организация тренинга как формы коучинга.
2. Практикование методик:
  - a) Пирамида логических уровней.
  - b) Колесо баланса.
  - c) Декартовы вопросы.
  - d) Работа со стрессом.
  - e) Отлов гремлинов.
  - f) Утренние и вечерние вопросы.
  - g) Рефрейминг.
  - h) Стол менторов и демонстрационная коуч-сессия.
  - i) Постановка цели по СМАРТ.
  - j) Стратегия Уолта Диснея. Модель
  - k) GROW в коучинге.

По согласованию с преподавателем может быть уточнена формулировка темы контрольной работы, либо выбрана иная тема в рамках программы дисциплины

### **Оценка контрольных работ**

Студент обязан сдать контрольную работу преподавателю, который ведет в группе семинарские занятия. Сроки сдачи контрольных работ устанавливаются и утверждаются на кафедре.

В соответствии с установленными правилами контрольная работа оценивается на «отлично», «хорошо», «удовлетворительно», «неудовлетворительно». Если контрольная работа не соответствует предъявляемым требованиям или оценена как неудовлетворительная, то она возвращается студенту на доработку.

Кафедрой установлены следующие критерии оценки контрольных работ:

Критерии	Максимально возможное число баллов
Правильность оформления контрольной работы (в работе должны быть правильно оформлены цитаты, список использованной литературы и т.д.)	1
Полнота раскрытия темы (подробно рассмотрены все аспекты темы)	3
Логичность составления плана, изложения основных вопросов	3
Самостоятельность при сборе и анализе информации (проверяется постранично)	1
Умение делать выводы и рекомендации	2
<b>ВСЕГО</b>	<b>10</b>

### **Критерии балльной оценки различных форм текущего контроля успеваемости**

Итоговая оценка знаний студентов складывается как сумма нескольких компонентов, включающих текущий контроль успеваемости и результаты зачета.

*Текущий контроль успеваемости.* Удельный вес этого компонента - 40 баллов. Основными формами текущего контроля знаний являются: обсуждение основных вопросов по изучаемой теме; участие в дискуссиях по проблемным темам дисциплины; проверка домашних заданий; решение задач и их обсуждение; выполнение контрольной работы; тестирование; итоги самостоятельной работы студента.

№ п/п	Вид отчетности	Баллы
1.	Работа в семестре всего	40
	В том числе:	
1.1	Тестирование	10
1.2	Решение задач/ ситуационных задач	10
1.3	Опрос/дискуссия	5
1.4	Посещение	5
1.5	Контрольная работа	10
	<b>Итого</b>	<b>40</b>

### **7. Фонд оценочных средств для проведения промежуточной аттестации обучающихся по дисциплине**

Перечень компетенций и их структура в виде знаний, умений и владений содержится в разделе 2 «Перечень планируемых результатов обучения по дисциплине».

Текущий контроль осуществляется в ходе учебного процесса по результатам выполнения следующих видов учебной работы обучающегося:

- ведение конспекта лекции/семинара и работа с ним;
- активное вовлечение в интерактивный процесс обучения и воспитания;
- ответы на вопросы на лекциях и семинарах;

- реферированный обзор основной и дополнительной литературы по теме;
- аналитический разбор научных публикаций по проблеме;
- блиц-опрос по теме;
- аудиторная и внеаудиторная самостоятельная работа;
- выступление с докладом, использованием возможности презентации основных теоретических и практических личных достижений по заданной теме задания.

Посредством дисциплины «Коуч-технологии» формируется четыре компетенции, выводится средний балл, который является оценкой уровня освоения дисциплины в экзаменационной сессии.

Промежуточная аттестация проводится в форме зачета, выставяемого студенту при условии сформированности у него по каждой (ПК-1, ПКН-5 и УК-2, УК-5) компетенции как минимум порогового уровня. Шкала оценивания:

- пороговый уровень 3 (удовлетворительно) – 50-69 баллов.
- продвинутый уровень 4 (хорошо) – 70-85 баллов.
- высокий уровень 5 (отлично) – 86-100 баллов.

Агрегированное количество баллов определяется по формуле:

$$K = \Sigma (\Sigma \text{ПК-1} + \Sigma \text{ПКН-5} + \Sigma \text{УК-2} + \Sigma \text{УК-5}) / 4$$

### Методика оценки уровня сформированности компетенций

<b>ПК-1 - Способность осваивать и внедрять на практике современные технологии и методики с персоналом организации</b>		
<b>Индикаторы достижения компетенции</b>	<b>Результаты обучения (владения, умения и знания), соотнесенные с компетенциями</b>	<b>Количество баллов</b>
1. Использует современные методы принятия стратегических, тактических и оперативных решений в управлении персоналом	<b>Знание</b> теоретических основ управления функциональными процессами в рамках осуществления стратегии развития человеческих ресурсов организации.	<b>20</b>
	<b>Умение</b> организовать руководство функциональными процессами в рамках осуществления стратегии развития человеческих ресурсов организации.	<b>30</b>
2. Участвует в разработке стратегии управления человеческими ресурсами организации с учетом применения технологических инноваций.	<b>Знание</b> методов качественного анализа состава персонала.	<b>20</b>
	<b>Умение</b> определять и анализировать внутренние коммуникации, моделировать поведение персонала.	<b>30</b>
<b>УК-2 - Способность применять коммуникативные технологии, владеть иностранным языком на уровне, позволяющем осуществлять профессиональную и исследовательскую деятельность, в т.ч. в иноязычной среде</b>		
<b>Индикаторы достижения компетенции</b>	<b>Результаты обучения (владения, умения и знания), соотнесенные с компетенциями</b>	<b>Количество баллов</b>

1.Использует коммуника- тивные технологии, включая современные, для академи- ческого и профессионально- го взаимодействия.	<b>Знание</b> основ коммуникационного про- цесса, вербальных и невербальных спосо- бов коммуникации.	<b>10</b>
	<b>Умение</b> анализировать внутренние ком- муникации персонала.	<b>10</b>
2.Общается на иностранном языке в сфере профессиональной деятельности и в научной среде в письменной и устной форме.	<b>Знание</b> основ иностранного языка	<b>10</b>
	<b>Умение</b> выстраивать коммуникацию с помощью технологических приемов на иностранном языке.	<b>10</b>
3.Выступает на иностранном языке с научными докладами / презентациями, представляет научные результаты на конференциях и симпозиумах; участвует в научных дискуссиях и дебатах.	<b>Знание</b> языковых, экстралингвистиче- ских и композиционных особенностей доклада, в том числе с мультимедийной презентацией, на иностранном языке.	<b>10</b>
	<b>Умение</b> создавать и редактировать науч- ный доклад, презентацию на иностранном языке.	<b>10</b>
4. Демонстрирует владение научным речевым этикетом, основами риторики на иностранном языке, навыками написания научных статей на иностранном языке.	<b>Знание</b> основ научного речевого этикета, риторики на иностранном языке	<b>10</b>
	<b>Умение</b> писать и редактировать статьи о результатах своего исследования на ино- странном языке.	<b>10</b>
5. Работает со специ- альной иностранной литера- турой и документацией на иностранном языке.	<b>Знание</b> основ работы со специальной иностранной литературой и документаци- ей на иностранном языке.	<b>10</b>
	<b>Умение</b> работать со специальной ино- странной литературой и документацией на иностранном языке	<b>10</b>
<b>УК-5</b> - Способность руководить работой команды, принимать организационно- управленческие решения для достижения поставленной цели, нести за них ответственность		
<b>Индикаторы достижения компетенции</b>	<b>Результаты обучения (владения, уме- ния и знания), соотнесенные с компе- тенциями</b>	<b>Количество баллов</b>
1.Организовывает работу в команде, ставит цели ко- мандной работы.	<b>Знание</b> основ технологий командообра- зования и возможных целей командной работы.	<b>15</b>
	<b>Умение</b> организовывать работу в коман- де.	<b>18</b>
2.Вырабатывает командную стратегию для достижения поставленной цели на основе задач и методов их решения.	<b>Знание</b> основ командной стратегии.	<b>15</b>
	<b>Умение</b> вырабатывать командную стра- тегию для достижения поставленной це- ли.	<b>18</b>
3. Принимает ответствен- ность за принятые организа-	<b>Знание</b> возможных организационно- управленческих решений.	<b>15</b>

ционно-управленческие решения.	<b>Умение</b> принимать ответственность за принятые организационно-управленческие решения	<b>19</b>
<b>ПКН-5</b> - Способность обобщать и критически оценивать научные исследования в менеджменте и смежных областях, выполнять научно-исследовательские проекты и участвовать в распространении экономических и управленческих знаний		
<b>Индикаторы достижения компетенции</b>	<b>Результаты обучения (владения, умения и знания), соотнесенные с компетенциями</b>	<b>Количество баллов</b>
1.Реализует способность организовывать проведение современных научных исследований в таких научных областях как экономика и управление.	<b>Знание</b> основ научно-исследовательской работы.	<b>15</b>
	<b>Умение</b> осуществлять научное исследование и формализовать полученные результаты в экономических управленческих научных областях.	<b>18</b>
2.Владеет навыками публичных выступлений и презентаций по тематике связанной с экономикой и управлением.	<b>Знание</b> основ публичных выступлений и презентаций.	<b>15</b>
	<b>Умение</b> осуществлять публичные выступления и презентации по тематике связанной с экономикой и управлением.	<b>18</b>
3.Использует навыки подготовки и планирования выступления, привлечения, удержания и выбора правильного стиля взаимодействия с аудиторией.	<b>Знание</b> основ подготовки и планирования выступления, взаимодействия с аудиторией.	<b>15</b>
	<b>Умение</b> подготавливать и планировать выступления, привлекать, удерживать и выбирать правильный стиль взаимодействия с аудиторией.	<b>19</b>

**Типовые контрольные задания или иные материалы, необходимые для оценки достижения компетенций (знаний, умений, владений)**

#### **Перечень вопросов для подготовки к зачету**

1. Понятие коучинга.
2. Подходы к определению коучинга.
3. Коучинг в России.
4. Особенности коучинга за рубежом.
5. Философия коучинга.
6. Принципы коучинга.цели коучинга.
7. Индивидуальный коучинг.
8. Управленческий коучинг.
9. Групповой коучинг.
10. Проектный коучинг.
11. Системный коучинг.
12. Командный коучинг.
13. Профессиональные и личностные требования к коучеру.
14. Психология коучера.
15. Сертификация в России и за рубежом.
16. Профессиональные ассоциации.

17. Союзы коучеров.
18. Онлайн обучение.
19. Пирамида логических уровней.
20. Колесо баланса.
21. Декартовы вопросы.
22. Работа со стрессом.
23. Отлов гремлинов.
24. Утренние и вечерние вопросы.
25. Рефрейминг.
26. Стол менторов и демонстрационная коуч-сессия.
27. Постановка цели по СМАРТ.
28. Стратегия Уолта Диснея.
29. Модель GROW в коучинге.

### **Примерные вопросы промежуточного тестирования**

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. 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)

### **Примеры практико-ориентированных (ситуационных) заданий**



<b>ПК-1</b> - Способность осваивать и внедрять на практике современные технологии и методики с персоналом организации	
1. Использует современные методы принятия стратегических, тактических и оперативных решений в управлении персоналом	
<b>Знание</b> теоретических основ управления функциональными процессами в рамках осуществления стратегии развития человеческих ресурсов организации.	<p>Задания:</p> <p>Охарактеризуйте философию коучинга. На какой образ человека ориентируется коуч? Цель коучинга в организации.</p> <p>Что нового может внести коучинг в профессиональное образование? Можно ли считать коучинг новой парадигмой современного образования?</p> <p>Раскройте содержание принципов коучинга. Охарактеризуйте процесс коучинга, структуру сессии коучинга, задачи каждого из этапов коучинга.</p>
<b>Умение</b> организовать руководство функциональными процессами в рамках осуществления стратегии развития человеческих ресурсов организации.	<p>Задания:</p> <p>Выделите проблемы (задачи), которые могут быть решены с помощью коучинга в организации.</p> <p>Проанализируйте условия, необходимые для применения коучинга в организации.</p> <p>Проанализируйте возможности коучинга в профессиональном развитии сотрудника организации.</p>
2. Участвует в разработке стратегии управления человеческими ресурсами организации с учетом применения технологических инноваций.	
<b>Знание</b> методов качественного анализа состава персонала.	<p>Задания:</p> <p>На основе анализа профессионального стандарта коуча (ICF) спроектируйте профессиограмму руководителя организации как коуча.</p> <p>Охарактеризуйте возможности коучинга в развитии креативных ресурсов личности.</p>
<b>Умение</b> определять и анализировать внутренние коммуникации, моделировать поведение персонала.	<p>Задания:</p> <p>Дайте характеристику профессиональной деятельности менеджера, руководителя образовательной организации как коуча.</p> <p>Охарактеризуйте основные технологии и техники коучинга, применяемые в организации.</p>
<b>УК-2</b> - Способность применять коммуникативные технологии, владеть иностранным языком на уровне, позволяющем осуществлять профессиональную и исследовательскую деятельность, в т.ч. в иноязычной среде	
1.Использует коммуникативные технологии, включая современные, для академического и профессионального взаимодействия.	
<b>Знание</b> основ коммуникационного процесса, вербальных и невербальных способов коммуникации.	<p>Задания:</p> <p>Раскройте смысла фразы: коучинг - это «подслушивание» чужого мыслительного процесса.</p> <p>Раскройте основные позиции восприятия в коммуникации и взаимоотношениях.</p>
<b>Умение</b> анализировать внутренние коммуникации персонала.	<p>Задания:</p> <p>В команде Василия шесть сотрудников. Три опытных сотрудника со стажем работы более трех лет. Из них два сотрудника с очень хорошими результатами и один сотрудник со средними результатами. А также в команде три новичка, два из них на испытательном сроке, только</p>

	<p>что вернулись с вводного тренинга, причем один из них имеет опыт работы в аналогичной должности в другой фирме, а один работает около шести месяцев и уже показывает стабильные результаты. Определите инструмент развития каждого сотрудника:</p> <p>А) тренинг;  Б) наставничество;  В) коучинг основных навыков; Г) коучинг продвинутых навыков.</p> <p>К проблемам, с которыми сталкивается менеджер на уровне группы, относятся следующие явления:</p> <p>1) фрустрация  2) деиндивидуализация личности  3) социальная праздность  4) ни один вариант ответа не подходит</p> <p>Статус – это</p> <p>1) должность  2) мера психологического влияния человека  3) самоэффективность человека  4) нормативная система действий , ожидаемых от человека в группе.</p> <p>Роль – это</p> <p>1) должность  2) мера психологического влияния человека  3) самоэффективность человека  4) нормативная система действий , ожидаемых от человека в группе</p>
2.Общается на иностранном языке в сфере профессиональной деятельности и в научной среде в письменной и устной форме.	
<b>Знание</b> основ иностранного языка.	<p>Задания:</p> <p>Подготовить устный рассказ о философии коучинга на иностранном языке.</p> <p>Подготовить письменный рассказ о философии коучинга на иностранном языке.</p>
<b>Умение</b> выстраивать коммуникацию с помощью технологических приемов на иностранном языке.	<p>Задания:</p> <p>Подготовьте рабочий бланк для определения хорошо сформулированной цели на русском и иностранном языках.</p> <p>Опросите собеседника по бланку.</p>
3.Выступает на иностранном языке с научными докладами / презентациями, представляет научные результаты на конференциях и симпозиумах; участвует в научных дискуссиях и дебатах.	
<b>Знание</b> языковых, экстралингвистических и композиционных особенностей доклада, в том числе с мультимедийной презентацией, на иностранном языке.	<p>Задания:</p> <p>Определите логические маркеры в тексте научной статьи на иностранном языке про коучинг.</p> <p>Из перечисленного набора ключевых слов выберите те, которые в наибольшей степени отражают содержание фрагмента научного текста.</p>
<b>Умение</b> создавать и редактировать научный доклад, презентацию на иностранном языке.	<p>Задания:</p> <p>Отредактируйте текст аннотации про коучинг на иностранном языке.</p> <p>Составьте презентации по тексту научного доклада на</p>

	иностранном языке.
4. Демонстрирует владение научным речевым этикетом, основами риторики на иностранном языке, навыками написания научных статей на иностранном языке.	
<b>Знание</b> основ научного речевого этикета, риторики на иностранном языке	Задание: Составьте аннотацию статьи про коучинг на иностранном языке. Опишите принципы, лежащие в основе русского речевого этикета
<b>Умение</b> писать и редактировать статьи о результатах своего исследования на иностранном языке.	Задания: Подготовьте тезисы доклада о коучинге на иностранном языке. Подберите эквиваленты перевода основных терминологических единиц коучинга в русском и английском языках.
5. Работает со специальной иностранной литературой и документацией на иностранном языке.	
<b>Знание</b> основ работы со специальной иностранной литературой и документацией на иностранном языке.	Задания: Проанализируйте статью про коучинг на иностранном языке. Составьте аннотированный список источников на иностранном языке (не менее 7), которые, на Ваш взгляд, раскрывают наиболее полно философию коучинга.
<b>Умение</b> работать со специальной иностранной литературой и документацией на иностранном языке	Задания: Проанализируйте сайты, посвященные применению коучинга на иностранном языке. Составьте словарь (с определениями) основных терминов коучинга на иностранном языке.
<b>УК-5</b> - Способность руководить работой команды, принимать организационно-управленческие решения для достижения поставленной цели, нести за них ответственность	
1.Организовывает работу в команде, ставит цели командной работы.	
<b>Знание</b> основ технологий командообразования и возможных целей командной работы.	Задания: Интроекция – это 1) перенос бессознательных переживаний в физическую сферу (например, в головную боль) 2) символическая интернализация, т.е. включение в себя человека или образа 3) провокационное поведение Оглушение – это 1) эмоциональное дистанцирование от неприятных событий и вызванных ими переживаний 2) стремление снять переживания за счет употребления алкоголя, наркотиков и т.п. 3) объяснение причин неподобающего поведения, мыслей, поступков объективными обстоятельствами, сложившимися против воли человека 4) форма поведения, применяемые человеком для достижения целей в зависимости от обстоятельств вопреки тенденции к самовыражению Согласно данной модели психологической помощи, основной акцент делается на активное вмешательство консультанта в ситуацию. Он советует, регламентирует,

	<p>санкционирует и т.п., однако общение при этом не должно превращаться в манипулирование.</p> <p>1). не директивная</p> <p>2) директивная</p>
<b>Умение</b> организовывать работу в команде.	<p>Задания:</p> <p>Личность – это</p> <p>1) качественная характеристика человека</p> <p>2) количественная характеристика человека</p> <p>3) историческая характеристика человека</p> <p>4) все выше перечисленное вместе.</p> <p>Самоуважение – это</p> <p>1) внутренняя направленность человека</p> <p>2) обращенность личности на окружающий мир</p> <p>3) всеобъемлющая оценка человеком самого себя</p> <p>4) все выше перечисленное вместе.</p> <p>Стереотип это:</p> <p>1) благоприятная или неблагоприятная оценочная реакция.</p> <p>2) позиция человека</p> <p>3) предвзятые мнения и убеждения</p> <p>4) ни одно определение не верно</p>
2.Вырабатывает командную стратегию для достижения поставленной цели на основе задач и методов их решения	
<b>Знание</b> основ командной стратегии.	<p>Задания:</p> <p>Определите цели коуч-сессии. Вопросы для постановки целей.</p> <p>Что такое обратная связь методом 360 градусов.</p>
<b>Умение</b> вырабатывать командную стратегию для достижения поставленной цели.	<p>Задания:</p> <p>Практика применения обратной связи методом 360 градусов для стимулирования и диагностики изменений корпоративной культуры.</p> <p>Приведите примеры «коучинговых вопросов» о постановке цели</p>
3. Принимает ответственность за принятые организационно-управленческие решения.	
<b>Знание</b> возможных организационно-управленческих решений.	<p>Задания:</p> <p>В чем состоит эффективность коучинга?</p> <p>Основные техники коучинга</p>
<b>Умение</b> принимать ответственность за принятые организационно-управленческие решения	<p>Задания:</p> <p>Сбор данных, форматы и создание отчетов в коучинге.</p> <p>Выявление реалий, вариантов решения проблемы</p>
<b>ПКН-5</b> - Способность обобщать и критически оценивать научные исследования в менеджменте и смежных областях, выполнять научно-исследовательские проекты и участвовать в распространении экономических и управленческих знаний	
1.Реализует способность организовывать проведение современных научных исследований в таких научных областях как экономика и управление.	
<b>Знание</b> основ научно-исследовательской работы.	<p>Задания:</p> <p>Дайте общую характеристику научного стиля речи.</p> <p>Охарактеризуйте основные методы научного исследования.</p>
<b>Умение</b> осуществлять	Задания:

научное исследование и формализовать полученные результаты в экономических управленческих научных областях.	Какие языковые формулы или клише используются для описания выводов и заключений? Какие метаданные сопровождают научную статью? Как можно выразить критическое суждение по теме доклада?
2. Владеет навыками публичных выступлений и презентаций по тематике связанной с экономикой и управлением.	
<b>Знание</b> основ публичных выступлений и презентаций.	Задания: Структура научной презентации как формы устной коммуникации. Рекомендации для подготовки научного доклада с мультимедийной презентацией
<b>Умение</b> осуществлять публичные выступления и презентации по тематике связанной с экономикой и управлением.	Задания: Подготовьте сообщение об истории возникновения коучинга. Подготовьте презентацию по истории возникновения коучинга.
3. Использует навыки подготовки и планирования выступления, привлечения, удержания и выбора правильного стиля взаимодействия с аудиторией.	
<b>Знание</b> основ подготовки и планирования выступления, взаимодействия с аудиторией.	Задания: Определите формы работы в процессе коучинга. Виды коучинга Определите основные инструменты коучинга.
<b>Умение</b> подготавливать и планировать выступления, привлекать, удерживать и выбирать правильный стиль взаимодействия с аудиторией.	Задания: Подготовить план тренинга по коучингу. Составьте список вопросов для сессии коучинга

### Методические материалы, определяющие процедуры оценивания сформированности компетенций

Соответствующие приказы, распоряжения ректората о контроле уровня освоения дисциплин и сформированности компетенций студентов:

Приказ от 01.10.2024 № 2187/о «Об утверждении Положения о проведении текущего контроля успеваемости и промежуточной аттестации студентов, обучающихся по образовательным программам высшего образования в Финансовом университете».

## Целевая установка по формированию обучаемым компетенциям

Компетенции, формируемые у обучаемых	Содержание методики
<b>ПК-1</b> - Способность осваивать и внедрять на практике современные технологии и методики с персоналом организации	<p>Формами текущего контроля знаний обучающихся являются:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- обсуждение вынесенных в планах семинарских занятий дискуссионных вопросов и докладов по темам дисциплины;</li> <li>- решение кейсов (практических ситуаций) и их обсуждение с точки зрения умения формулировать выводы и интерпретировать полученные результаты, вносить рекомендации и принимать грамотные и корректные решения;</li> </ul>
<b>УК-2</b> - Способность применять коммуникативные технологии, владеть иностранным языком на уровне, позволяющем осуществлять профессиональную и исследовательскую деятельность, в т.ч. в иноязычной среде	<ul style="list-style-type: none"> <li>- обсуждение докладов (минипефератов), положений и требований законодательных, правовых и нормативных актов в контексте формирования маркетинговых исследований финансовой сферы экономики.</li> </ul> <p>Теоретическую интерпретацию и аргументацию в ходе решения кейсовых заданий следует обязательно сопровождать пояснениями, обобщениями, выводами и рекомендациями.</p> <p><b>Типовой алгоритм работы студентов по теме дисциплины:</b></p>
<b>УК-5</b> - Способность руководить работой команды, принимать организационно-управленческие решения для достижения поставленной цели, нести за них ответственность	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Изучить теоретический материал по проблемам темы.</li> <li>2. Самостоятельно подготовить ответы на вопросы, содержащие которых является логика выступлений.</li> <li>3. Разработать сценарий выступления и презентацию (текст и видеоряд) с использованием аргументации и визуализации, гиперссылок и интерактивности со студенческой аудиторией.</li> <li>4. Апробовать (продемонстрировать ее студенческой аудитории) и защитить (ответить на вопросы преподавателя и студентов) презентацию, по разработанному сценарию.</li> </ol>
<b>ПКН-5</b> - Способность обобщать и критически оценивать научные исследования в менеджменте и смежных областях, выполнять научно-исследовательские проекты и участвовать в распространении экономических и управленческих знаний	<p>При выполнении исследовательского проекта важно ориентироваться на теорию и практику, рассмотренные на лекции.</p>

### Методические материалы, определяющие процедуры оценивания знаний, умений и владений

Соответствующие приказы, распоряжения ректората о контроле уровня освоения дисциплин и сформированности компетенций студентов.

Текущий контроль осуществляется в ходе учебного процесса и консультирования студентов, по результатам выполнения самостоятельных работ. Основными формами текущего контроля знаний являются:

- обсуждение вынесенных в планах семинарских занятий тем по определенным проблемам развития организации;
- решение задач, тестов, разбор деловых ситуаций, сюжетов и кейс – стадии и их обсуждение с точки зрения умения формулировать выводы, вносить рекомендации и принимать адекватные организационные решения;
- выполнение контрольных заданий и обсуждение результатов;
- участи в дискуссии по проблемным темам дисциплины;
- обсуждение законодательных, правовых и нормативных актов.

Промежуточная аттестация проводится в форме экзамена.

№	Вид отчетности	Баллы
1.	Работа в семестре (текущий контроль)	40
2.	Работа в семестре (текущий контроль)	60
ИТОГО:		100

Оценка по 100 – бальной шкале проводится в соответствии с нормативными документами вуза.

## **8. Перечень основной и дополнительной учебной литературы, необходимой для освоения дисциплины**

*Основная литература:*

1. Кларин, М. В. Корпоративный тренинг, наставничество, коучинг : учебник для вузов / М. В. Кларин. — Москва : Издательство Юрайт, 2025. — 288 с. — (Высшее образование). — ISBN 978-5-534-02811-9. — Текст : электронный // Образовательная платформа Юрайт [сайт]. — URL: <https://ezpro.fa.ru:2058/bcode/562199>;
2. Карташова, Л. В. Управление человеческими ресурсами : учебник / Л.В. Карташова. — Москва : ИНФРА-М, 2023. — 235 с. — (Учебники для программы MBA). - ISBN 978-5-16-002196-6. - Текст : электронный. - URL: <https://znanium.com/catalog/product/1915461>;
3. Лапыгин, Ю. Н. Управленческий консалтинг : учебник / Ю.Н. Лапыгин. — Москва : ИНФРА-М, 2023. — 330 с. + Доп. материалы [Электронный ресурс]. — (Высшее образование: Бакалавриат). — DOI 10.12737/24402. - ISBN 978-5-16-012366-0. - Текст : электронный. - URL: <https://znanium.com/catalog/product/1906718>;
4. 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, 2023. — 370 с. — (Высшее образование). — ISBN 978-5-9916-8176-6. — Текст : электронный // Образовательная платформа Юрайт [сайт]. — URL: <https://ezpro.fa.ru:2058/bcode/511065>.

*Дополнительная литература:*

1. Чуланова, О. Л. Управленческое консультирование : учебное пособие / О.Л. Чуланова. — 3-е изд., перераб. и доп. — Москва : ИНФРА-М, 2023. — 230 с. — (Высшее образование: Магистратура). — DOI 10.12737/textbook\_59414d6293f563.95787871. - ISBN 978-5-16-013009-5. - Текст : электронный. - URL: <https://znanium.com/catalog/product/1906719>

2. Чуланова, О. Л. Формирование, развитие и коучинг эмоциональной компетентности в управлении персоналом организации : монография / О.Л. Чуланова. — Москва : ИНФРА-М, 2023. — 217 с.— (Научная мысль). - ISBN 978-5-16-018030-4. - Текст : электронный. - URL: <https://znanium.com/catalog/product/1905601>

## **9. Перечень ресурсов информационно-телекоммуникационной сети «Интернет», необходимых для освоения дисциплины**

Электронно-библиотечная система BOOK.ru - <http://www.book.ru>

ЭБС издательства «ИНФРА-М» - <http://znanium.com>

Электронно-библиотечная система ЮРАЙТ <http://urait.ru>

Электронно-библиотечная система «Лань» - <http://e.lanbook.com/>

Официальный сайт компании «КонсультантПлюс» - <http://www.consultant.ru>

Федеральная служба государственной статистики России.-[www.gks.ru/](http://www.gks.ru/)

Научная электронная библиотека eLIBRARY.RU – [elibrary.ru/](http://elibrary.ru/)

## **10. Методические указания для обучающихся по освоению дисциплины**

Самостоятельная работа, являясь обязательной частью учебной деятельности, направлена на повышение активности студентов по всем направлениям профессиональной подготовки.

Самостоятельная работа выполняет ряд важных функций: способствует усвоению знаний, формированию умений, навыков и компетенций; расширяет кругозор и усиливает потребность в самообразовании, развивает познавательные и творческие способности личности.

Самостоятельная работа студентов осуществляется во внеаудиторное время и способствует выработке навыков планирования и организации рабочего времени.

Основные формы внеаудиторной самостоятельной работы студентов - изучение учебного материала, вынесенного на самостоятельную проработку; подготовка к лекциям и выполнение домашних заданий к семинарским занятиям; подбор и изучение специальной литературы; выполнение докладов и презентаций; решение тестов, задач; выполнение индивидуальных заданий, написание научных статей; подготовка к экзамену.



Данные виды самостоятельной работы вовлекают студентов в учебный процесс, способствуют развитию критического мышления и умению работать в группе.

Задания для внеаудиторной самостоятельной работы студента разграничены по темам дисциплины, их объем определен часами, отведенными рабочей программой; задания приведены в параграфе 3.1. «Формы внеаудиторной самостоятельной работы».

Текущий контроль осуществляется в ходе учебного процесса и консультирования студентов, по результатам выполнения эссе.

Обучение по дисциплине «Коуч-технологии» предполагает изучение курса на аудиторных занятиях (лекции и практические занятия) и самостоятельной работы. Практические занятия по дисциплине предполагают их проведение в различных формах с целью выявления полученных знаний, умений, навыков и компетенций.

Курс предполагает широкое использование интерактивных методов обучения. Для проведения практических занятий активно используются методы работы в малых группах, вовлечение в индивидуальную работу.

При реализации дисциплины «Коуч-технологии» используются следующие *интерактивные* формы проведения занятий:

- круглый стол (научная дискуссия);
- метод проектов;
- работа в малых группах.

**«Круглый стол»** организуется следующим образом:

- 1) преподавателем формулируются вопросы, обсуждение которых позволит всесторонне рассмотреть проблему;
- 2) вопросы распределяются по подгруппам и раздаются участникам для целенаправленной подготовки;
- 3) в ходе занятия вопросы раскрываются в определенной последовательности;
- 4) выступления специально подготовленных студентов обсуждаются и дополняются. Задаются вопросы, учащиеся высказывают свои мнения, спорят, обосновывают свою точку зрения.

**«Научная дискуссия»**, как особая форма всестороннего обсуждения спорного вопроса в публичном собрании, в частной беседе, споре, реализуется как коллективное обсуждение какого-либо вопроса, проблемы или сопоставление информации, идей, мнений, предложений. Целью проведения дискуссии в этом случае является обучение, тренинг, изменение установок, стимулирование творчества и др. В проведении дискуссии используются различные организационные методики:

- *Методика «вопрос – ответ»* – разновидность простого собеседования; отличие состоит в том, что применяется определённая форма постановки вопросов для собеседования с участниками дискуссии-диалога.
- *Методика «лабиринта»* или метод последовательного обсуждения – своеобразная шаговая процедура, в которой каждый последующий шаг

делается другим участником. Обсуждению подлежат все решения, даже неверные (тупиковые).

- *Методика «эстафеты»* – каждый заканчивающий выступление участник передает слово тому, кому считает нужным.

- *Свободно плавающая дискуссия* - когда группа к результату не приходит, но активность продолжается за рамками занятия. В основе такой процедуры групповой работы лежит «эффект Б.В. Зейгарник», характеризующийся высоким качеством запоминания незавершенных действий, когда участники продолжают «домысливать» наедине идеи, которые оказались незавершенными.

В основе «круглого стола» в форме **«дебатов»** организуемое как свободное высказывание, обмен мнениями по предложенному аспирантами тематическому тезису, эта форма «круглого стола» посвящена получению однозначного ответа на поставленный вопрос – «да» или «нет». Причем одна группа – утверждающие - является сторонниками положительного ответа, а другая группа – отрицающие – сторонниками отрицательного. Внутри каждой из групп могут образовываться 2 подгруппы, одна подгруппа – подбирает аргументы, а вторая – разрабатывает контраргументы. Участники дебатов приводят примеры, факты, аргументируют, логично доказывают, поясняют, дают информацию и т.д. Процедура дебатов не допускает личностных оценок, эмоциональных проявлений. Обсуждается тема, а не отношение к ней отдельных участников.

**Разбор ситуации** – это изложение гипотетической ситуации, которое используется для анализа и обсуждения. Этот метод стимулирует дискуссии и обсуждения в группах, совместные поиски новых путей работы. Метод используется для обсуждения различных проблем, с которыми в типовой ситуации сталкиваются практически все гражданские служащие, и развивает навыки коллективной работы над разрешением и преодолением трудностей.

Этапы процесса: описание конкретной ситуации, детальное ознакомление с ситуацией; формулирование проблемы, которую надо разрешить и вопросов для обсуждения, подготовка к обсуждению и поиск путей решения проблемы; изложение подготовленных предложений или вариантов ответов на вопросы; обсуждение предложенных вариантов решений; обобщение результатов занятий и подведение итогов.

**Кейс-метод** – это способ рассмотреть реальную экономическую (управленческую) ситуацию. Предполагает анализ информации в изучаемом объекте, постановку проблемы, поиск решений, составление (отбор) предлагаемых путей решения проблемы, формирование цели в виде программы (действий). Данный метод привязывает дискуссию к реальным фактам, с которыми участникам игры в той или иной мере доведется иметь дело на практике. Деловая игра позволяет аспирантам осмыслить механизм и средство решения актуальных проблем, попробовать себя в роли менеджера, руководителя, ответственного за принятие решений. Кейс- метод не ограничивается лишь совместным обсуждением проблемы в учебной аудитории, предполагает реализацию следующих шагов:

- индивидуальную подготовку участников к обсуждению конкретной ситуации (сбор информации) по обсуждаемой проблеме;
- предварительное неформальное обсуждение кейс-ситуации в активной группе однокурсников;
- кейс-обсуждение под руководством преподавателя.

## **11. Перечень информационных технологий, используемых при осуществлении образовательного процесса по дисциплине, включая перечень необходимого программного обеспечения и информационных**

### **11.1. Комплект лицензионного программного обеспечения:**

- 1) Антивирусная защита Kaspersky Endpoint Security
- 2) Astra Linux, Libre Office

### **11.2. Современные профессиональные базы данных и информационные справочные системы:**

- 1) Электронный периодический справочник «Система ГАРАНТ»
- 2) Система комплексного раскрытия информации «СКРИН» - <http://www.skrin.ru/>.

### **11.3. Сертифицированные программные и аппаратные средства защиты информации не используются**

## **12. Описание материально-технической базы, необходимой для осуществления образовательного процесса по дисциплине**

1. Учебная мультимедийная аудитория для проведения занятий. Материально-технические условия проведения лекционных занятий обеспечиваются аудиториями, оснащенными компьютерами, проекторами, а также маркерными досками.

2. Материально-технические условия проведения практических занятий обеспечиваются компьютерные классы, оснащенные персональными компьютерами (компьютер, проектор, экран), подключения к информационно-телекоммуникационной сети «Интернет» и обеспечено доступом в электронную информационно-образовательную среду Финуниверситета.