

МИНИСТЕРСТВО НАУКИ И ВЫСШЕГО ОБРАЗОВАНИЯ РОССИЙСКОЙ ФЕДЕРАЦИИ  
Федеральное государственное бюджетное образовательное учреждение  
высшего образования  
«КУБАНСКИЙ ГОСУДАРСТВЕННЫЙ УНИВЕРСИТЕТ»  
Факультет управления и психологии



УТВЕРЖДАЮ:

Проректор по учебной работе,  
качеству образования – первый  
проректор

Т.А. Хагуров

подпись

мая 2024 г.

**РАБОЧАЯ ПРОГРАММА ДИСЦИПЛИНЫ (МОДУЛЯ)  
Б1.В.ДВ.03.01 «ПРАКТИКА КОУЧИНГА»**

Направление подготовки	37.03.02 Конфликтология
Направленность (профиль)	Общий профиль
Форма обучения	очная
Квалификация	бакалавр

Краснодар 2024

Рабочая программа дисциплины Б1.В.ДВ.03.01 «Практика коучинга» составлена в соответствии с федеральным государственным образовательным стандартом высшего образования (ФГОС ВО) по направлению подготовки 37.03.02 Конфликтология.

Программу составил(и):

Т.Н. Серегина, канд.психол.наук, доцент  
И.О. Фамилия, должность, ученая степень, ученое звание

  
\_\_\_\_\_ подпись


Рабочая программа дисциплины Б1.В.ДВ.03.01 «Практика коучинга» утверждена на заседании кафедры социальной психологии и социологии управления (выпускающей) протокол № 15, от «16» апреля 2024 г.  
Заведующий кафедрой Педанова Е.Ю.

\_\_\_\_\_ фамилия, инициалы

  
\_\_\_\_\_ подпись

Утверждена на заседании учебно-методической комиссии факультета управления и психологии протокол № 4, от «22» апреля 2024 г.  
Председатель УМК факультета Шлюбуль Е.Ю.

\_\_\_\_\_ фамилия, инициалы

  
\_\_\_\_\_ подпись

Рецензенты:

Юркова И.Г., кандидат психологических наук, доцент кафедры управления персоналом и организационной психологии.

Вызулина К.С., кандидат психологических наук, доцент кафедры социальной работы, психологии и педагогики высшего образования.

## **1. Цели и задачи дисциплины**

### **1. Цели и задачи дисциплины**

**1.1 Целью изучения дисциплины** является овладение системой знаний и компетенций, необходимых для эффективного сопровождения организационных изменений в компаниях, конфликтологического сопровождения деятельности организаций, овладения навыками минимизации конфликтного потенциала тактических и стратегических решений в управлении, раскрытия корпоративного потенциала развития и роста компаний.

#### **1.2 Задачи дисциплины:**

формирование у бакалавров компетенции видения возможностей и ограничений развития организации с учетом жизненного цикла, корпоративных ценностей и целей организации, потенциала компании;

формирование умений разрабатывать видение и планы развития организации (стратегические и тактические) с применением инструментов и техник коучинга, осуществлять конфликтологическое сопровождение деятельности организации;

формирование умения применять диагностирующие профессиональные способности, мотивы, планы и кризисные состояния личности и команд на разных этапах профессионального пути и развития с использованием современных коучинговых технологий;

развитие навыка работы с потенциалом личности и команд в области достижения подавленных целей и минимизации конфликтного потенциала тактических и стратегических решений в управлении.

#### **1.3 Место дисциплины (модуля) в структуре образовательной программы**

Дисциплина «Практика коучинга» Б1.В.ДВ.13.01 относится к дисциплинам по выбору вариативной части Блока 1 учебного плана ООП по направлению

подготовки «37.03.02 Конфликтология (бакалавриат)», читается на четвертом курсе в семестре 7. Для успешного изучения дисциплины студентами желательно, чтобы они обладали знаниями, полученными в процессе освоения таких дисциплин как «Психология социального познания», «Методы социального исследования», «Организационная психология», «Психология конфликта».

#### **1.4 Перечень планируемых результатов обучения по дисциплине (модулю), соотнесенных с планируемыми результатами освоения образовательной программы**

Код и наименование индикатора	Результаты обучения по дисциплине (знает, умеет, владеет (навыки и/или опыт деятельности))
<b>ПК-5 - Создает развивающие и тренинговые программы, направленные на оптимизацию поведения и деятельности и обеспечение безопасности субъектов и систем.</b>	
ИПК 5.1 –Формирует и реализует программы развития универсальных компетенций, образцов и ценностей социального поведения, навыков поведения в мире виртуальной реальности и социальных сетях, формирования толерантности и позитивных образцов поликультурного общения.	<p>Знает как формируются тренинговые программы под запрос заказчика с использованием практик коучинга.</p> <p>Умеет проводить диагностику организационных проблем, конфликтных ситуаций; использовать практики коучинга для профилактики и решения конфликтных ситуаций в организации, умеет вести тренинг в коучинговом формате.</p> <p>Владеет навыками применения активных и интерактивных коучинговых инструментов для достижения индивидуальных/командных/корпоративных целей.</p>
ИПК 5.2 – использует активные и интерактивные методы социально-психологического обучения.	Знает как формируются тренинговые программы под запрос заказчика с использованием практик коучинга.

	<p>Умеет проводить диагностику организационных проблем, конфликтных ситуаций; использовать практики коучинга для профилактики и решения конфликтных ситуаций в организации, умеет вести тренинг в коучинговом формате.</p>
	<p>Владеет навыками применения активных и интерактивных коучинговых инструментов для достижения индивидуальных/командных/корпоративных целей.</p>
<p><b>ПК-7 - Обеспечивает внутриорганизационную коммуникацию, осуществляет конфликтологическое сопровождение деятельности организаций.</b></p>	

Код и наименование индикатора	Результаты обучения по дисциплине (знает, умеет, владеет (навыки и/или опыт деятельности))
ИПК7.1 - организует работу межведомственных команд или специалистов, необходимых для решения проблемы;	Знает техники и практики коучинга по оптимизации внутриорганизационной коммуникации при работе в индивидуальном формате и в командном внутрикорпоративном формате.
	Умеет применять практики коучинга с целью повышения конфликтологических компетенций сотрудников компании, а также профилактики конфликтов в командном взаимодействии, умеет проводить командные сессии.
	Владеет практиками коучингового сопровождения первых лиц, команд организаций с целью обеспечения внутриорганизационной коммуникации, владеет навыками контрактной формы взаимодействия с организацией для обеспечения процесса конфликтологического сопровождения деятельности.
ИПК 7.2- организует мероприятия по повышению конфликтологической компетенции сотрудников;	Знает техники и практики коучинга по оптимизации внутриорганизационной коммуникации при работе в индивидуальном формате и в командном внутрикорпоративном формате.
	Умеет применять практики коучинга с целью повышения конфликтологических компетенций сотрудников компании, а также профилактики конфликтов в командном взаимодействии, умеет проводить командные сессии.
	Владеет практиками коучингового сопровождения первых лиц, команд организаций с целью обеспечения внутриорганизационной коммуникации, владеет навыками контрактной формы взаимодействия с организацией для обеспечения процесса конфликтологического сопровождения деятельности.

ИПК 7.3 - осуществляет организационно-техническое и документационное обеспечение процесса разрешения организационных конфликтов.	Знает техники и практики коучинга по оптимизации внутриорганизационной коммуникации при работе в индивидуальном формате и в командном внутрикорпоративном формате.
	Умеет применять практики коучинга с целью повышения конфликтологических компетенций сотрудников компании, а также профилактики конфликтов в командном взаимодействии, умеет проводить командные сессии.
	Владеет практиками коучингового сопровождения первых лиц, команд организаций с целью обеспечения внутриорганизационной коммуникации, владеет навыками контрактной формы взаимодействия с организацией для обеспечения процесса конфликтологического сопровождения деятельности.

## 2. Структура и содержание дисциплины

### 2.1 Распределение трудоёмкости дисциплины по видам работ

**Объем трудоемкости:** 3 зачетные единицы (108 часов, из них: лекции 34 ч., практических 34 ч.; самостоятельной работы 35,8 часа, КСР 4 ч., ИКР 2 ч., зачет).

Вид учебной работы	Всего часов	Семестры			
		3	—		
<b>Контактная работа, в том числе:</b>	72,2	72,2			
<b>Аудиторные занятия (всего)</b>	68	68	-/-		
Занятия лекционного типа	34	34	-/-		
Лабораторные занятия	-	-	-	-	-
Занятия семинарского типа (семинары, практические занятия)	34	34	-/-		
<b>Иная контактная работа:</b>					
Контроль самостоятельной работы (КСР)	4	4	-/-		

Промежуточная аттестация (ИКР)		2	2			
<b>Самостоятельная работа (всего)</b>		35,8	35,8	-/-		
В том числе:						
Формирование глоссария		5,8	5,8			
Разработка программы бизнес-тренинга		10	10			
Самоподготовка (проработка и повторение лекционного материала и материала учебников и учебных пособий, подготовка к практическим занятиям и т.д.)		20	20			
<b>Контроль:</b>						
Подготовка к экзамену						
Вид промежуточной аттестации (зачет, экзамен)		зачет	зач	-/-		
<b>Общая трудоемкость</b>	Час.	108	108	—		
	В том числе контактная работа	72,2	72,2			
	Зач. Ед.	3	3	—		

## 2.2 Структура дисциплины

Распределение видов учебной работы и их трудоемкости по разделам дисциплины.

Разделы дисциплины, изучаемые в 7 семестре.



## Основные разделы дисциплины:

№ раздела	Наименование разделов	Количество часов				
		Всего	Аудиторная работа			Внеаудиторная работа
			Л	ПЗ	ЛР	СР
1	2	3	4	5	6	7
1.	Практика коучинга: виды, инструменты, сферы применения.		14	14		15,8
2.	Командный коучинг.		10	10		10
3.	Коучинг как технология профилактики и разрешений корпоративных конфликтов.		10	10		10
	<i>Итого по разделам дисциплины</i>		34	34		35,8
	Контроль самостоятельной работы (КСР)	4				
	Промежуточная аттестация (ИКР)	2				
	Подготовка к текущему контролю		-			
	Общая трудоемкость по дисциплине	108				35,8

## 2.3 Содержание разделов дисциплины

### 2.3.1 Занятия лекционного типа

№ раздела	Наименование раздела	Содержание раздела	Форма Текущего контроля
1	2	3	4
1	Практика коучинга: виды, инструменты, сферы применения.	Тема 1: Коучинг: сущность и истоки технологии, виды, принципы, сферы применения. Тема 2: Инструменты коучинга. Тема 3: Коучинг в работе с персоналом и руководителями организации.	Опрос, конспект.
2	Командный коучинг.	Тема 4: Технология командного коучинга. Тема 5: Командный коучинг в работе с персоналом организации.	Опрос, конспект.
3	Коучинг как технология профилактики и разрешений корпоративных конфликтов.	Тема 6: Типичные запросы работы в коучинговом формате. Тема 7: Профилактика и разрешение корпоративных конфликтов с применением инструментов коучинга.	Опрос, конспект.

### 2.3.2 Занятия семинарского типа

№	Наименование раздела	Тематика практических занятий (семинаров)	Форма текущего контроля
1	2	3	4
1	Практика коучинга: виды, инструменты, сферы применения.	1. История коучинга как технологии развития потенциала личности. 2. Работа с личностью и группой с применением технологии коучинга. 3. Виды и принципы коучинга. 4. Коучинг в работе с персоналом и руководителями организации: типичные запросы. 4. Инструменты коучинга.	Дискуссия по теме, Доклады, практич. упражнения, рец. Публикации, разбор кейсов, обсуждение результатов выполнения творческих заданий
2	Командный коучинг.	1. Командный коучинг: специфика, инструменты, технология. 1. Развитие групп и команд с применением технологии командного коучинга. 2. Командный коучинг и управленческие решения.	Доклады, Практич. Упражнения, разбор кейсов, обсуждение результатов выполнения творческих заданий
3	Коучинг как технология профилактики и разрешения корпоративных конфликтов.	1. Природа и причины корпоративных конфликтов. 2. Инструменты по управлению корпоративными конфликтами. 3. Методы и технологии коучинга на «службе» управления корпоративными конфликтами.	Дискуссия по теме, практич. упражнения

### 2.3.3 Лабораторные занятия

Лабораторные занятия – не предусмотрены.

### 2.3.4 Примерная тематика курсовых работ (проектов)

Курсовые работы – не предусмотрены.

### 2.3.5 Контроль самостоятельной работы студентов (КСР)

№	Наименование раздела и темы занятия	Цели и задачи занятия	Цели и задачи задания	КСР (часов)	Форма контроля
---	-------------------------------------	-----------------------	-----------------------	-------------	----------------

1	Раздел 1. Практика коучинга: виды, инструменты, сферы применения.	Сформировать способность видеть сферы применения технологии коучинга в организации.	Проанализировать публикацию в периодическом издании, посвященную применению коучинга в организации. Подготовить рецензию. Уметь анализировать проблемные вопросы, поднимаемые в публикации.	2	Рецензия публикации
	Раздел 2. Командный коучинг.	Сформировать способность работать с группами, используя коучинговый подход (инструменты, техники коучинга).	В ходе практического упражнения научиться определять этапы развития групповой динамики и «роли» участников тренинга.	2	Реферат, эссе
	Раздел 3. Коучинг как технология профилактики и разрешения корпоративных конфликтов.	Сформировать способность к анализу причин конфликтов в организации. Способность применения инструментов коучинга для профилактики и разрешения корпоративных конфликтов.	В ходе практических упражнений научиться применять инструменты коучинга для профилактики и разрешения конфликтов.	2	Результаты практического упражнения.

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

№	Наименование раздела	Перечень учебно-методического обеспечения дисциплины по выполнению самостоятельной работы
1	2	3
1.	Проектирование и проведение бизнес-	1. Кларин, М. В. Корпоративный тренинг, наставничество, коучинг : учебное пособие для бакалавриата

	тренингов под потребности организации-заказчика. Методы бизнес-тренинга.	и магистратуры / М. В. Кларин. — М. : Издательство Юрайт, 2020. — 288 с. — (Серия : Бакалавр и магистр. Модуль.). — ISBN 978-5-534-02811-9. — Режим доступа : <a href="http://www.biblio-online.ru/book/7A880BA1-6E9F-4C4A-B126-E38634B95036">www.biblio-online.ru/book/7A880BA1-6E9F-4C4A-B126-E38634B95036</a>  2. Консультирование и коучинг персонала в организации : учебник и практикум для бакалавриата и магистратуры / Н. В. Антонова [и др.] ; под ред. Н. Л. Ивановой. — М. : Издательство Юрайт, 2022. <a href="https://biblio-online.ru/book/502708DC-EF85-4939-91A3-F9C1625D9598">https://biblio-online.ru/book/502708DC-EF85-4939-91A3-F9C1625D9598</a>
2.	Коучинговый подход в тренинге. Управление групповой динамикой.	1. Кларин, М. В. Корпоративный тренинг, наставничество, коучинг : учебное пособие для бакалавриата и магистратуры / М. В. Кларин. — М. : Издательство Юрайт, 2020. — 288 с. — (Серия : Бакалавр и магистр. Модуль.). — ISBN 978-5-534-02811-9. — Режим доступа : <a href="http://www.biblio-online.ru/book/7A880BA1-6E9F-4C4A-B126-E38634B95036">www.biblio-online.ru/book/7A880BA1-6E9F-4C4A-B126-E38634B95036</a>
3.	Профессиональные компетенции и личная эффективность бизнес-тренера.	1. Кларин, М. В. Корпоративный тренинг, наставничество, коучинг : учебное пособие для бакалавриата и магистратуры / М. В. Кларин. — М. : Издательство Юрайт, 2020. — 288 с. — (Серия : Бакалавр и магистр. Модуль.). — ISBN 978-5-534-02811-9. — Режим доступа : <a href="http://www.biblio-online.ru/book/7A880BA1-6E9F-4C4A-B126-E38634B95036">www.biblio-online.ru/book/7A880BA1-6E9F-4C4A-B126-E38634B95036</a>  2. Консультирование и коучинг персонала в организации : учебник и практикум для бакалавриата и магистратуры / Н. В. Антонова [и др.] ; под ред. Н. Л. Ивановой. — М. : Издательство Юрайт, 2022. <a href="https://biblio-online.ru/book/502708DC-EF85-4939-91A3-F9C1625D9598">https://biblio-online.ru/book/502708DC-EF85-4939-91A3-F9C1625D9598</a>

Учебно-методические материалы для самостоятельной работы обучающихся из числа инвалидов и лиц с ограниченными возможностями здоровья (ОВЗ) предоставляются в формах, адаптированных к ограничениям их здоровья и восприятия информации:

Для лиц с нарушениями зрения:

- в печатной форме увеличенным шрифтом,
- в форме электронного документа,

Для лиц с нарушениями слуха:

- в печатной форме,
- в форме электронного документа.

Для лиц с нарушениями опорно-двигательного аппарата:

- в печатной форме,
- в форме электронного документа,

Данный перечень может быть конкретизирован в зависимости от контингента обучающихся.

### 3.1 Интерактивные образовательные технологии

Семестр	Вид занятия (Л, ПЗ, ЛР)	Используемые интерактивные образовательные технологии	Количество часов
7	Л	<p><i>Управляемые преподавателем беседы на темы:</i></p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1. Коучинг как профессия, вид деятельности, стиль управления, способы работы в команде.</li> <li>2. Возможности коучинга.</li> <li>3. Инструменты коучинга.</li> <li>4. Коучинговый подход профессиональной деятельности специалиста.</li> </ol>	8
7	ПЗ	<p><i>Работа в малых группах с целью обсуждения ответов на предложенные для самостоятельной работы вопросы по теме занятия.</i></p> <p><i>Контролируемые преподавателем дискуссии по темам:</i></p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1. Практика коучинга.</li> <li>2. Условия эффективности коучинга.</li> <li>3. Работа с личностью в формате коучинга.</li> <li>4. Управление в стиле коучинга.</li> </ol>	8
<i>Итого:</i>			16

Для лиц с ограниченными возможностями здоровья предусмотрена организация консультаций с использованием электронной почты.

### 4. Оценочные средства для текущего контроля успеваемости и промежуточной аттестации

Проверка качества усвоения знаний в течение семестра осуществляется на основе:

- контроля посещения и работы на семинарских/практических занятиях;
- контроля за различными видами самостоятельной и групповой работы студентов-бакалавров, проверки и оценки студенческих конспектов (лекций, первоисточников), а так же выступлений (сообщений, докладов, рефератов, презентаций, рецензий публикаций) на семинарах в процессе семинарских занятий;
- экспресс-опрос в начале каждой лекции, направленный на оценку усвоения пройденного материала на предыдущей лекции;
- проведения тестов и выполнения заданий в процессе обучения.

### Структура оценочных средств для текущей и промежуточной аттестации

№ п/п	Код и наименование индикатора (в соответствии с п. 1.4)	Результаты обучения (в соответствии с п. 1.4)	Наименование оценочного средства	
			Текущий контроль	Промежуточная аттестация
1	ИПК7.1 - организует работу межведомственных команд специалистов, или необходимых для решения проблемы;	Знает техники и практики коучинга по оптимизации внутриорганизационной коммуникации при работе в индивидуальном формате и в командном внутрикорпоративном формате. Умеет применять практики коучинга с целью повышения конфликтологических компетенций сотрудников компании, а также профилактики конфликтов в командном взаимодействии, умеет проводить командные сессии. Владеет практиками коучингового сопровождения первых лиц, команд организаций с целью обеспечения внутриорганизационной коммуникации, владеет навыками контрактной формы взаимодействия с организацией для обеспечения процесса конфликтологического сопровождения деятельности.	Рецензия публикации Реферат, эссе Результаты практического упражнения.	Контрольные вопросы
2	ИПК 7.2- организует мероприятия по повышению конфликтологической компетенции сотрудников;	Знает техники и практики коучинга по оптимизации внутриорганизационной коммуникации при работе в индивидуальном формате и в командном внутрикорпоративном формате. Умеет применять практики коучинга с целью повышения	Рецензия публикации Реферат, эссе Результаты практического упражнения.	<i>Контрольные вопросы</i>

		<p>конфликтологических компетенций сотрудников компании, а также профилактики конфликтов в командном взаимодействии, умеет проводить командные сессии.</p> <p>Владеет практиками коучингового сопровождения первых лиц, команд организаций с целью обеспечения внутриорганизационной коммуникации, владеет навыками контрактной формы взаимодействия с организацией для обеспечения процесса конфликтологического сопровождения деятельности.</p>		
3	<p>ИПК 7.3 - осуществляет организационно-техническое и документационное обеспечение процесса разрешения организационных конфликтов.</p>	<p>Знает техники и практики коучинга по оптимизации внутриорганизационной коммуникации при работе в индивидуальном формате и в командном внутрикорпоративном формате.</p> <p>Умеет применять практики коучинга с целью повышения конфликтологических компетенций сотрудников компании, а также профилактики конфликтов в командном взаимодействии, умеет проводить командные сессии.</p> <p>Владеет практиками коучингового сопровождения первых лиц, команд организаций с целью обеспечения внутриорганизационной коммуникации, владеет навыками контрактной формы взаимодействия с организацией для обеспечения процесса конфликтологического сопровождения деятельности.</p>	<p>Рецензия публикации</p> <p>Реферат, эссе</p> <p>Результаты практического упражнения.</p>	<p>Контрольные вопросы</p>
4	<p>ИПК7.1 - организует работу межведомственных команд специалистов, или необходимых для решения проблемы;</p>	<p>Знает техники и практики коучинга по оптимизации внутриорганизационной коммуникации при работе в индивидуальном формате и в командном внутрикорпоративном формате.</p> <p>Умеет применять практики коучинга с целью повышения конфликтологических компетенций сотрудников компании, а также профилактики конфликтов в</p>	<p>Рецензия публикации</p> <p>Реферат, эссе</p> <p>Результаты практического упражнения.</p>	<p>Контрольные вопросы</p>

		<p>командном взаимодействии, умеет проводить командные сессии.</p> <p>Владеет практиками коучингового сопровождения первых лиц, команд организаций с целью обеспечения внутриорганизационной коммуникации, владеет навыками контрактной формы взаимодействия с организацией для обеспечения процесса конфликтологического сопровождения деятельности.</p>		
5	<p>ИПК 7.2- организует мероприятия по повышению конфликтологической компетенции сотрудников;</p>	<p>Знает техники и практики коучинга по оптимизации внутриорганизационной коммуникации при работе в индивидуальном формате и в командном внутрикорпоративном формате.</p> <p>Умеет применять практики коучинга с целью повышения конфликтологических компетенций сотрудников компании, а также профилактики конфликтов в командном взаимодействии, умеет проводить командные сессии.</p> <p>Владеет практиками коучингового сопровождения первых лиц, команд организаций с целью обеспечения внутриорганизационной коммуникации, владеет навыками контрактной формы взаимодействия с организацией для обеспечения процесса конфликтологического сопровождения деятельности.</p>	<p>Рецензия публикации</p> <p>Реферат, эссе</p> <p>Результаты практического упражнения.</p>	<p>Контрольные вопросы</p>
6	<p>ИПК 7.3 - осуществляет организационно-техническое и документационное обеспечение процесса разрешения организационных конфликтов.</p>	<p>Знает техники и практики коучинга по оптимизации внутриорганизационной коммуникации при работе в индивидуальном формате и в командном внутрикорпоративном формате.</p> <p>Умеет применять практики коучинга с целью повышения конфликтологических компетенций сотрудников компании, а также профилактики конфликтов в командном взаимодействии, умеет проводить командные сессии.</p> <p>Владеет практиками</p>	<p>Рецензия публикации</p> <p>Реферат, эссе</p> <p>Результаты практического упражнения.</p>	<p>Контрольные вопросы</p>



		<p>коучингового сопровождения первых лиц, команд организаций с целью обеспечения внутриорганизационной коммуникации, владеет навыками контрактной формы взаимодействия с организацией для обеспечения процесса конфликтологического сопровождения деятельности.</p>		
--	--	---	--	--

#### **4.1 Фонд оценочных средств для проведения текущей аттестации**

Примеры упражнений и заданий-кейсов по дисциплине.

##### **1. Практическое упражнение «КОЛЕСО БАЛАНСА».**

Задание: В любой работе бывает полезно определить текущее состояние дел. Для этого мы предлагаем Вам провести небольшой аудит сфер жизни. В этом Вам поможет колесо баланса. Оно будет для Вас хорошим ориентиром, а вопросы помогут в продвижении к желаемым результатам. Алгоритм действий:

1. Начертите колесо баланса, состоящее из 12 секторов, и обозначьте сферы жизни. Количество секторов и названия сфер мы предлагаем исключительно для удобства, чтобы была одна и та же база. Очевидно, что каждый человек сам выделяет сферы жизни.

В центре круга поставьте 1, а на радиусе 10. Таким образом получится шкала удовлетворенности каждой из сфер жизни.

Теперь выберите одну из сфер и опишите, что для Вас будет 10, через год. Иными словами, если бы у Вас были все ресурсы, какого идеального результата вы хотели бы добиться в данной сфере через год. Сделайте то же самое для всех сфер.

После этого, зная конечный результат, определите и отметьте на колесе баланса, где вы находитесь сейчас в каждой из сфер жизни.

А теперь выберите ту сферу, с которой бы вы хотели начать. Вы можете выбрать сферу, которая наиболее актуальна для вас. Регулярно возвращайтесь к колесу баланса и сверяйтесь со своими целями, при необходимости корректируйте их.

Пример «Колеса Баланса» приведен ниже.



## 2. Практическое упражнение. «ПИРАМИДА ДИЛТСА».

Задание: Ответ на вопросы самостоятельно. На занятии выберите себе пару и поменяйтесь рабочими тетрадями. У вас будет 15 минут, чтобы задавать вашему партнеру вопросы по уровням пирамиды и записывать ключевые слова его ответов. Затем упражнение продолжится еще 15 минут при смене ролей.

Вопросы	Ответы
1. Расскажи о своей мечте...Представь, что она уже осуществилась. Что это? Опиши? Где это происходит? Как выглядит? Каковы детали? Кто участвует?	
2. Что ты делаешь, чтобы осуществить свою мечту? Что можешь сделать в ближайшее время?	

3. Какие у тебя уже есть ресурсы и возможности для осуществления мечты? А какие ресурсы и возможности нужны? Что мешает? Чего опасаться? Кто может помочь?	
4. Почему тебе это важно – осуществить мечту? В чем ценность для тебя этого?	
5. Кто ты во всем этом? Кем ты становишься? Когда мечта осуществлена? Кто ты сейчас?	
6. Кому еще это нужно? Если твоя мечта осуществится? То каков вклад в человечество (общество)?	
7. И теперь, зная свое предназначение, кем ты становишься?	
8. И теперь, зная свое предназначение и кто ты во всем этом, что нового добавляется в ценность реализации мечты?	
9. И теперь, зная свое предназначение, свою роль и ценности, какие новые ресурсы и возможности открываются перед тобой?	
10. И что ты готов сделать прямо сейчас? Каковы твои первые шаги на пути к реализации мечты?	

### 3. Практическое упражнение «МЕТОД GROW».

Задание: Познакомься с методом, сформулируй значимую для себя цель (задачу) и ответь на вопросы.

Модель состоит из 4 этапов:

G – goal/цель

R – reality/реальность, окружающая действительность

O – opportunity/имеющиеся возможности

W – what to do/действия

Задумываясь о решении какой-то задачи или достижении какой-то цели, начните с ее постановки.

**Цель:**

Чего вы хотите достичь? Ваша цель? Задача?

**Ставить цель можно, используя смартирование или 4 вопроса планирования.**

Обращайте внимание на то, является ли результат позитивно сформулированным, находящимся в области вашего контроля, конкретным, измеримым, достижимым, реалистичным, значимым и определенным во времени.

**На этом этапе полезно ответить себе на такие вопросы:**

Чего ты хочешь?

Почему для тебя это важно?

Если бы ты знал, что можешь достичь всего, чего пожелаешь, как тогда звучала бы твоя цель?

Как ты узнаешь, что достиг результата?

Когда цель определена, переходим к изучению окружающей действительности.

**Текущая ситуация:**

**Reality (Реальность).** Исследуем текущую ситуацию, то, что уже имеется на настоящий момент.

**Отвечаем на вопросы:**

Что сейчас происходит относительно заявленной задачи?

Как, когда и как часто это происходит? А также какой эффект это оказывает на решение твоей задачи?

Какие еще есть факторы, влияющие на решение задачи?

Что ты уже успел сделать для решения задачи? Какой результат получил?

Оценив реальность, пора задуматься об имеющихся возможностях.

Идем дальше.

На что именно вы лично можете повлиять?

**Способы и варианты:**

**Opportunity (Возможность).** Необходимо провести ревизию всех имеющихся ресурсов и выбрать стратегию действий.

**Отвечаем на вопросы:**

Что ты можешь сделать для решения задачи?

Какие еще есть варианты? А еще?

Какие способы ты еще видишь?

Кто мог бы помочь тебе в решении этой задачи?

Что можно было бы попробовать?

Какой из этих способ наилучший?

Какой первый шаг вы могли бы сделать?

Что еще вы могли бы попробовать?

Как ты думаешь, как поступил бы на твоем месте авторитетный для тебя человек?

Вспомни, были ли в твоей жизни подобные ситуации, с которыми ты успешно справился? Как ты этого добился?

Может быть ты видел, как кто-то другой успешно решил подобную задачу? За счет чего это ему удалось?

Какому из вариантов ты отдашь предпочтение?

**Действие.** What to Do, иногда эту букву расшифровывают как Will (Намерение или Желание).

**Последняя порция вопросов:**

Какой самый первый и самый простой шаг ты готов сделать?

Когда конкретно ты его сделаешь?

Что может помешать тебе? Как ты можешь это предусмотреть?

Кто мог бы поддержать тебя и как? Когда ты попросишь об этой поддержке?

Каковы будут ваши действия?

Как и в какие сроки они должны быть реализованы?

Какая дополнительная помощь вам потребуется?

Что будет свидетельствовать о возможности продвижения на следующий этап?

Заполни таблицу, отвечая на выше представленные вопросы.

<b>Цель</b>	
<b>Текущая ситуация</b>	
<b>Способы и варианты</b>	
<b>План действий</b>	

#### **4.2 Фонд оценочных средств для проведения промежуточной аттестации**

Промежуточная аттестация проводится в форме зачета.

Перечень вопросов.

1. Цели, задачи и принципы коучинга как технологии.
2. Коучинг как вид профессиональной деятельности, практика применения, профессиональные стандарты.
3. Профессиональные и личные компетенции коуча.
4. Коучинг в работе с персоналом и руководителями организации.
5. Этапы и технология коучинга («стрела» коучинга).
6. «Колесо баланса» как инструмент коучинга.
7. Формат конечного результата.
8. Виды клиентов в коучинге.
9. Методы развития творческого мышления в коучинге: метод Диснея, «три стула».
10. Принятие эффективных управленческих решений с использованием методов коучинга («декартовы координаты»).
11. Пирамида логических уровней Р. Дилтса: суть, возможности применения в индивидуальном и групповом формате.
12. Эффективные вопросы как основной инструмент коучинга.
13. Инструменты целеполагания в коучинге.
14. «Модель Успеха» в коучинге.
15. Коучинговый подход при принятии решений.
16. Возможности и варианты работы со «шкалой» в коучинге.
17. «Стейкхолдеры» как инструмент коучинга для формирования миссии и осознания предназначения (индивидуально и в команде).
18. Особенности применения коучинга в командной работе – командный коучинг.
19. Применение инструментов коучинга в управлении корпоративными конфликтами.
20. Модель «GROW» в коучинге.

Оценочные средства для инвалидов и лиц с ограниченными возможностями здоровья выбираются с учетом их индивидуальных психофизических особенностей.

- при необходимости инвалидам и лицам с ограниченными возможностями здоровья предоставляется дополнительное время для подготовки ответа на экзамене;

- при проведении процедуры оценивания результатов обучения инвалидов и лиц с ограниченными возможностями здоровья предусматривается использование технических средств, необходимых им в связи с их индивидуальными особенностями;

- при необходимости для обучающихся с ограниченными возможностями здоровья и инвалидов процедура оценивания результатов обучения по дисциплине может проводиться в несколько этапов.

Процедура оценивания результатов обучения инвалидов и лиц с ограниченными возможностями здоровья по дисциплине (модулю) предусматривает предоставление информации в формах, адаптированных к ограничениям их здоровья и восприятия информации:

Для лиц с нарушениями зрения:

- в печатной форме увеличенным шрифтом,
- в форме электронного документа.

Для лиц с нарушениями слуха:

- в печатной форме,
- в форме электронного документа.

Для лиц с нарушениями опорно-двигательного аппарата:

- в печатной форме,
- в форме электронного документа.

Данный перечень может быть конкретизирован в зависимости от контингента обучающихся.

## **5. Перечень основной и дополнительной учебной литературы, необходимой для освоения дисциплины (модуля).**

### **5.1 Основная литература:**

1. Кларин, М. В. Корпоративный тренинг, наставничество, коучинг : учебное пособие для бакалавриата и магистратуры / М. В. Кларин. — М. : Издательство Юрайт, 2018. — 288 с. — (Серия : Бакалавр и магистр. Модуль). — ISBN 978-5-534-02811-9. — Режим доступа : [www.biblio-online.ru/book/7A880BA1-6E9F-4C4A-B126-E38634B95036](http://www.biblio-online.ru/book/7A880BA1-6E9F-4C4A-B126-E38634B95036)
2. Консультирование и коучинг персонала в организации : учебник и практикум для бакалавриата и магистратуры / Н. В. Антонова [и др.] ; под ред. Н. Л. Ивановой. — М. : Издательство Юрайт, 2017. <https://biblio-online.ru/book/502708DC-EF85-4939-91A3-F9C1625D9598>

Для освоения дисциплины инвалидами и лицами с ограниченными возможностями здоровья имеются издания в электронном виде в электронно-библиотечных системах *«Лань»* и *«Юрайт»*.

### **5.2 Дополнительная литература:**

1. Мандель, Б.Р. Современная организационная психология. Модульный курс: учебное пособие для обучающихся в гуманитарных вузах (бакалавры, магистры) / Б.Р. Мандель. – М.–Берлин: Директ-Медиа, 2016. – 446 с. [Электронный ресурс]. – Режим доступа: [https://biblioclub.ru/index.php?page=book\\_view\\_red&book\\_id=435528](https://biblioclub.ru/index.php?page=book_view_red&book_id=435528), доступ по разделам. – Загл. с экрана.
2. Штроо, В. А. Методы активного социально-психологического обучения: учебник и практикум для академического бакалавриата / В. А. Штроо. — М. : Издательство Юрайт, 2017. — 277 с. <https://www.biblio-online.ru/viewer/96BDCB81-08F2-49E1-9C8A-4A1803B72DCF#page/1>
3. Межкультурная коммуникация. Теория и тренинг [Электронный ресурс] : учебно-методическое пособие / Ю. Рот, Г. Коптельцева. - М. :



### 5.3. Периодические издания:

Психологический журнал.

## 6. Перечень ресурсов информационно-телекоммуникационной сети «Интернет», в том числе современные профессиональные базы данных и информационные справочные системы, необходимые для освоения дисциплины

Электронная библиотека "Издательского дома "Гребенников" (маркетинг, менеджмент, управление персоналом)	<a href="http://www.grebennikon.ru">www.grebennikon.ru</a>
Научная электронная библиотека (НЭБ)	<a href="http://www.elibrary.ru/">http://www.elibrary.ru/</a>
Базы данных компании «Ист Вью»	<a href="http://dlib.eastview.com">http://dlib.eastview.com</a>
Университетская информационная система РОССИЯ (УИС Россия)	<a href="http://uisrussia.msu.ru">http://uisrussia.msu.ru</a>
Электронная Библиотека Диссертаций	<a href="https://dvs.rsl.ru">https://dvs.rsl.ru</a>
"Лекториум ТВ" - видеолекции ведущих лекторов России	<a href="http://www.lektorium.tv/">http://www.lektorium.tv/</a>
Национальная электронная библиотека	<a href="http://нэб.рф/">http://нэб.рф/</a>
КиберЛенинка	<a href="http://cyberleninka.ru/">http://cyberleninka.ru/</a>

## 7. Методические указания для обучающихся по освоению дисциплины (модуля)

**Реферат** - краткое изложение содержания книги, статьи или нескольких работ по общей тематике, в письменном виде или в форме публичного доклада.

Рефераты выполняются по выбору студентов, желающих компенсировать неудачные выступления на семинарских занятиях или отсутствующих на занятиях по уважительной причине.

*Требования к оформлению реферата.*

Объём реферата в пределах 8-10 печатных страниц.

*Структура реферата:*

Титульный лист. Оглавление.

Введение (постановка проблемы, объяснение выбора темы, её значения актуальности, определения цели и задач реферата, краткая характеристика используемой литературы).

Основная часть (каждая проблема или части одной рассматриваются в отдельных разделах реферата и являются логическим продолжением друг друга.)

Заключение (общие выводы по изучаемой проблеме). Список литературы (не менее 5-7 источников).

*Критерии оценки реферата.*

1. Актуальность темы исследования.
2. Соответствие содержания теме.
3. Правильность и полнота рассмотрения вопросов.
4. Соответствие оформления реферата стандартам.

По усмотрению преподавателя рефераты могут быть представлены на семинарах.

**Эссе** - это краткая письменная творческая работа студента на определенную тему. Основная цель написания эссе - раскрыть предложенную тему путем приведения различных аргументов (тезисов). Они должны подкрепляться доказательствами и иллюстрироваться всевозможными примерами.

Эссе - обязательный вид самостоятельной работы. Без сдачи минимального количества эссе студент к экзамену не допускается.

*Требования к написанию эссе:*

1. Объем эссе: 5-6 тыс. знаков с пробелами (2–2,5 стр.).
2. Эссе сдается в установленный срок. Сдача эссе после установленного срока не допускается. Если студент не сдает эссе вовремя без

подтвержденных документами уважительных причин, оценка снижается не менее чем на 50 %.

3. Наличие правильно оформленных ссылок (минимум на 1 источник — текст, присланный к семинару).

4. За нарушение правил цитирования — использования опубликованных текстов (в том числе из Интернета) без ссылки — оценка за работу снижается до 0 баллов.

5. Самостоятельное формулирование выводов. Невыполнение этого требования снижает оценку на 3 балла.

6. В случае обнаружения у двух и более студентов одинаковых текстов или больших идентичных фрагментов выставляется по 0 баллов каждому.

7. В качестве темы для эссе студент выбирает *любой один* вопрос из заданных к семинару.

*Требования к оформлению эссе:*

1. Следует заботиться о том, чтобы читателю было легко проследить мысль автора. Для этого рекомендуется разбивать текст на структурные (композиционные) элементы, посвященные отдельным сюжетам изложения. Начало структурных элементов желательно отмечать заглавием (в заглавии разделов точки не ставятся).

2. Два вида использования источников:

а) пересказ значительного фрагмента источника - изложение своими словами; в кавычки берутся только ключевые понятия, термины; в сноске указываются страницы пересказываемого фрагмента;

б) цитирование; взятая из источника цитата заключается в кавычки; в сноске указывается страница источника.

Если цитируется объемный документ из Интернета, желательно вместо отсутствующих страниц указать раздел, из которого приводится цитата; обязательно указывается путь к источнику.

Точное и аккуратное цитирование должно помочь читателю воспользоваться указанным источником, проверить при необходимости верность цитирования или пересказа.

3. Можно использовать один из видов оформления сносок:

а) пристраничные сноски: даются в конце каждой страницы, содержат библиографическое описание; в этом случае список литературы в конце работы давать не нужно;

б) концевые сноски: полный список используемых источников дается в конце работы в алфавитном порядке и нумерацией; в тексте в квадратных скобках указывается номер источника и цитируемая страница.

*При выполнении задания оцениваются:*

- определение предмета эссе (наличие развернутого ответа на поставленный вопрос);
- обозначение круга научных понятий и теорий, понимание и правильное использование терминов;
- краткость и ясность изложения;
- аргументация основных положений эссе;
- иллюстрирование конкретными практическими примерами;
- сохранение логики рассуждений при переходе от одной части к другой;
- проявление личной позиции учащегося (способность дать личную субъективную оценку исследуемой проблеме);
- умение делать промежуточные и конечные выводы;
- речевая грамотность.

***Рецензия публикации.*** Цель подобного задания заключается:

в выработке у слушателей навыков регулярной работы с научными периодическими изданиями,

умения применять на практике методологию системного анализа,

умения критически оценивать научные публикации,

формировать собственную точку зрения по проблемным вопросам изучаемой дисциплины и аргументировано ее обосновывать, развивать культуру научной дискуссии, приобретать навыки научной работы и развивать интерес к ней.

Слушателям предлагается самостоятельно найти публикацию, относящуюся к предмету «Практика коучинга», в таких журналах, как, например, «Социологические исследования», «Вопросы социологии», и др. После согласования выбранных публикаций преподаватель устанавливает каждому студенту время для выступления на семинарском занятии с собственной рецензией на выбранную публикацию. Обсуждение двух одинаковых публикаций следует проводить на одном семинарском занятии, чтобы сравнить рецензии разных студентов. Слушатели готовят рецензии самостоятельно.

Представляя рецензию, каждый слушатель излагает содержание публикации перед своей группой. В отличие от рецензии эту часть работы не обязательно выполнять письменно.

*Рекомендуемая структура рецензии:*

- цель публикации, по мнению студента;
- характер публикации (научная, прикладная, учебная, рекламная, иная);
- последовательность и логика изложения;
- язык работы;
- доступность изложения;
- результаты, полученные автором публикации, их обоснованность;
- достоинства публикации;
- недостатки публикации;
- степень новизны результатов, по мнению студента.

Объем рецензии не должен превышать двух страниц текста, не считая титульного листа (при размере шрифта 14, через полтора интервала). В рецензии не рекомендуется пересказывать содержание публикации, ее

назначение - критический анализ и оценка. Рецензия как отчетный материал по самостоятельной работе слушателей учитывается при итоговой оценке знаний.

В освоении дисциплины инвалидами и лицами с ограниченными возможностями здоровья большое значение имеет индивидуальная учебная работа (консультации) – дополнительное разъяснение учебного материала.

Индивидуальные консультации по предмету являются важным фактором, способствующим индивидуализации обучения и установлению воспитательного контакта между преподавателем и обучающимся инвалидом или лицом с ограниченными возможностями здоровья.

## **8. Перечень информационных технологий, используемых при осуществлении образовательного процесса по дисциплине (модулю)**

### **8.1 Перечень информационных технологий.**

Компьютерные технологии и программные продукты, необходимые для сбора и систематизации информации, использование поисковых запросов и возможностей интернет в работе с источниками научной и учебной литературы.

### **8.2 Перечень необходимого лицензионного программного обеспечения.**

Microsoft Windows 8, 10, Microsoft Office Professional Plus.

### **8.3 Перечень необходимых информационных справочных систем**

Электронные ресурсы библиотеки КубГУ <https://www.kubsu.ru/node/1145>

Электронная библиотечная система eLIBRARY.RU  
(<http://www.elibrary.ru/>).

## **9. Материально-техническая база, необходимая для осуществления образовательного процесса по дисциплине (модулю)**

Для проведения занятий по дисциплине «Социология» имеется необходимая материально-техническая база, соответствующая действующим санитарным и противопожарным правилам и нормам:

№	Вид работ	Материально-техническое обеспечение дисциплины (модуля) и оснащенность
1	Лекционные занятия	Учебная аудитория для проведения занятий лекционного типа, 350040 г. Краснодар, ул. Ставропольская, 149, оснащенная учебной мебелью (столы, стулья), доской, мобильным комплектом (ноутбук, проектор).
2	Семинарские занятия	Учебная аудитория для проведения занятий семинарского типа, 350040 г. Краснодар, ул. Ставропольская, 149; оснащенная учебной мебелью (столы, стулья), доской, мобильным комплектом (ноутбук, проектор)
3	Групповые (индивидуальные) консультации	Аудитория для проведения групповых и индивидуальных консультаций (350040 г. Краснодар, ул. Ставропольская, 149); оснащенная учебной мебелью (столы, стулья), доской, мобильным комплектом (ноутбук, проектор).
4	Текущий контроль, промежуточная аттестация	Аудитория для текущего контроля и промежуточной аттестации (350040 г. Краснодар, ул. Ставропольская, 149), оснащенная учебной мебелью (столы, стулья), доской, мобильным комплектом (ноутбук, проектор).
5	Самостоятельная работа	Помещение для самостоятельной работы, 350040 г. Краснодар, ул. Ставропольская, 149, № А213 (Зал доступа к электронным ресурсам и каталогам), оснащённое: офисная мебель, компьютерная техника с возможностью подключения к сети «Интернет», программой экранного увеличения и доступом в электронную информационно-образовательную среду университета