

Министерство науки и высшего образования Российской Федерации

Федеральное государственное автономное образовательное учреждение высшего образования «Новосибирский национальный исследовательский государственный университет» (Новосибирский государственный университет, НГУ)

Институт медицины и психологии



Согласовано  
Директор ИМП  
Покровский А. Г.

«29» июня 2017 г.

## РАБОЧАЯ ПРОГРАММА ДИСЦИПЛИНЫ

### КОУЧИНГ КАК МЕТОД РАЗВИТИЯ ПЕРСОНАЛА

направление подготовки: 37.03.01 Психология  
направленность (профиль): организационная психология

Форма обучения: очная

Разработчики:

Болдырев Д.В.

Зав.каф. психологии личности  
к.п.н., доцент Первушина О. Н



Руководитель программы:

К.П.Н., доцент Первушина О. Н.



Новосибирск, 2017

## Содержание

1. Перечень планируемых результатов обучения по дисциплине, соотнесенных с планируемыми результатами освоения образовательной программы.....	4
2. Место дисциплины в структуре образовательной программы .....	4
3. Трудоемкость дисциплины в зачетных единицах с указанием количества академических часов, выделенных на контактную работу обучающегося с преподавателем (по видам учебных занятий) и на самостоятельную работу обучающегося .....	5
4. Содержание дисциплины, структурированное по темам (разделам) с указанием отведенного на них количества академических часов и видов учебных занятий.....	5
5. Перечень учебной литературы .....	6
6. Перечень учебно-методических материалов по самостоятельной работе обучающихся..	8
7. Перечень ресурсов информационно-телекоммуникационной сети «Интернет», необходимых для освоения дисциплины .....	8
8. Перечень информационных технологий, используемых при осуществлении образовательного процесса по дисциплине .....	8
9. Материально-техническая база, необходимая для осуществления образовательного процесса по дисциплине .....	9
10. Оценочные средства для проведения текущего контроля и промежуточной аттестации по дисциплине.....	9

## 1. Перечень планируемых результатов обучения по дисциплине, соотнесенных с планируемыми результатами освоения образовательной программы

Результаты освоения образовательной программы (компетенции)	В результате изучения дисциплины обучающиеся должны:		
	знать	уметь	владеть
ОК-6 Способность работать в коллективе, толерантно воспринимая социальные, этнические, конфессиональные и культурные различия	- психологические особенности формирования и развития рабочего коллектива	- определять социальные, этнические, конфессиональные и культурные различия отдельных членов коллектива	- техниками выстраивания отношений между членами коллектива с учётом их социальных, этнических, конфессиональных и культурных различий
ПК-13 Способность к проведению работ с персоналом организации с целью отбора кадров и создания психологического климата, способствующего оптимизации производственного процесса	- методику отбора кадров - принципы управления психологическим климатом в коллективе	- осуществлять поддержку руководителей в вопросах отбора кадров и управления психологическим климатом в коллективе	- техниками отбора кадров и управления психологическим климатом в коллективе
ПК-14 Способность к реализации психологических технологий, ориентированных на личностный рост сотрудников организации и охрану здоровья индивидов и групп (ПК-	- принципы стимулирования личностного роста сотрудников организации	- планировать программу личностного роста сотрудников и помогать в её реализации	- практическими методиками определения сильных и слабых сторон, а также возможных точек личностного роста сотрудников.

## 2. Место дисциплины в структуре образовательной программы

Для успешного освоения метода коучинга обучающийся должен знать и владеть методами оценки персонала, уметь выстраивать межличностную коммуникацию, а также владеть базовыми навыками психологического консультирования (связь с дисциплинами «Введение в организационную психологию», «Структура и культура организации»). Освоение дисциплины «Коучинг как метод развития персонала» имеет важное значение

при знакомстве с дисциплинами «Методы организационного консультирования», «Обучение и развитие персонала».

**3. Трудоемкость дисциплины в зачетных единицах с указанием количества академических часов, выделенных на контактную работу обучающегося с преподавателем (по видам учебных занятий) и на самостоятельную работу обучающегося**

Трудоемкость дисциплины – 3 з.е. (108 ч)

Форма промежуточной аттестации: 7 семестр – зачет

№	Вид деятельности	Семестр
		7
1	Лекции, ч	16
2	Практические занятия, ч	16
3	Лабораторные занятия, ч	–
4	Занятия в контактной форме, ч из них	36
5	аудиторных занятий, ч	32
6	в электронной форме, ч	-
7	консультаций, час.	-
8	промежуточная аттестация, ч	4
9	Самостоятельная работа, час.	72
10	Всего, ч	108

**4. Содержание дисциплины, структурированное по темам (разделам) с указанием отведенного на них количества академических часов и видов учебных занятий**

*7 семестр*  
Лекции (16 ч)

Наименование темы и их содержание	Объем, час
1. Определение и история развития коучинга.	3
2. Структура и методы коучинга.	5
3. Этапы коучингового процесса.	5
4. Коучинг в организационном контексте.	3

Практические занятия (16 ч)

Содержание практического занятия	Объем, час
1. Практикум по подготовке и проведению установочной коучинговой сессии	4
2. Практикум по подготовке и проведению контрольной коучинговой сессии	4
3. Практическое занятие, направленное на овладение ключевыми техниками коучинга	4
4. Семинар по выстраиванию доверительных отношений с клиентом	4

## Самостоятельная работа студентов (72 ч)

Перечень занятий на СРС	Объем, час
Подготовка к практическим занятиям	16
Выполнение домашних заданий	10
Изучение теоретического материала, не освещаемого на лекциях	38
Подготовка к зачету	8

### **4.1. Содержание тем курса**

ТЕМА 1. Определение и история развития коучинга.

Происхождение и основные принципы коучинга. Психотерапия, консалтинг и коучинг: сходство и различие. Идеология и основополагающие принципы коучинга. Коучинг как создание успешного будущего. Понятия ответственности и осознания в коучинге. Показания и противопоказания для коучинга. Культурные и национальные особенности в восприятии коучинга.

Тема 2. Структура и методы коучинга.

Задачи, решаемые с помощью коучинга (консультирование, тренинг, менеджмент, личный и профессиональный рост). Коучинг как «метод» вопросов. Метод GROW, «колесо жизни», «баланс решений» и пр. Способы построения доверительных отношений с клиентом.

ТЕМА 3. Этапы коучингового процесса.

Планирование работы по развитию необходимых компетенций. Постановка задачи на коучинг. Работа с целями клиента. Критерии SMART. Оценка реалистичности намерений и действий. Нахождение ресурса. Составление плана. Осуществление деятельности. Оценка результатов. Контроль и обратная связь.

Типичные проблемы, возникающие в процессе коучинга и их преодоление.

ТЕМА 4. Коучинг в организационном контексте.

Специфика использования коучинга в организации. Коучинг как метод развития персонала. Особенности организации и коучинговый процесс. Коучинг как стиль менеджмента: возможности и барьеры. Наставничество и коучинг.

## **5. Перечень учебной литературы**

### **5.1. Основная литература**

1. Антонова, Н. В. Коучинг в бизнесе : учебное пособие для вузов / Н. В. Антонова, Л. В. Казинцева, Н. А. Сизова. — Москва : Издательство Юрайт, 2020. — 202 с. — (Высшее образование). — ISBN 978-5-534-14122-1. — Текст : электронный // ЭБС Юрайт [сайт]. — URL: <https://urait.ru/bcode/467809>
2. 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, 2020. — 370 с. — (Высшее образование). — ISBN 978-5-9916-8176-6. — Текст : электронный // ЭБС Юрайт [сайт]. — URL: <https://urait.ru/bcode/450207>

3. Кларин, М. В. Корпоративный тренинг, наставничество, коучинг : учебное пособие для вузов / М. В. Кларин. — Москва : Издательство Юрайт, 2020. — 288 с. — (Высшее образование). — ISBN 978-5-534-02811-9. — Текст : электронный // ЭБС Юрайт [сайт]. — URL: <https://urait.ru/bcode/452504>

## 5.2. Дополнительная литература

4. Штроо, В. А. Методы активного социально-психологического обучения : учебник и практикум для вузов / В. А. Штроо. — Москва : Издательство Юрайт, 2020. — 277 с. — (Высшее образование). — ISBN 978-5-534-02451-7. — Текст : электронный // ЭБС Юрайт [сайт]. — URL: <https://urait.ru/bcode/450408>
5. Дауни М., Эффективный коучинг: Уроки тренера коучей. – М.: Добрая книга, 2005.
6. Парслоу Э., Рэй М., Коучинг в обучении: практические методы и техники. - СПб.: Питер, 2003.
7. Фопель К., Уверенное управление. Тренинг. Коучинг. Саморазвитие. - М.: Генезис, 2004.
8. Харрис Дж., Коучинг: личностный рост и успех. - СПб.: Издательство "Речь", 2003.
9. Мелия М.И. Бизнес - это психология + Как усилить свою силу? Коучинг (комплект из 2-х книг). - М.: Издательство Альпина Бизнес Букс, 2009. - 650 с.
10. Самольянов О.А. Коучинг до самой сути. Что важно? - СПб.: Речь, 2008. - 208 с.
11. Торп С., Клиффорд Дж. Коучинг: руководство для тренера и менеджера [Coaching Made Easy. Step-by-step techniques that get results]. - СПб.: Питер, 2008. - 144 с.: ил. - (Серия «Практическая психология»).
12. Уитмор Дж., Коучинг высокой эффективности. Новый стиль менеджмента, Развитие людей, Высокая эффективность. – М.: Издательство Международная академия корпоративного управления и бизнеса, 2005.
13. Голви У. Тимоти, Работа как внутренняя игра: Фокус, обучение, удовольствие и мобильность на рабочем месте (The Inner Game of Work: Focus, Learning, Pleasure, and Mobility in the Workplace). – М.: «Альпина Бизнес Букс», 2005.
14. Грин Дж., Грант Э.М., Коучинг принятия решений. - СПб.: Питер, 2005.
15. Максимов В.Е., Коучинг от А до Я. Возможно все. - СПб.: Издательство "Речь", 2004.
16. Огнев А.С., Организационное консультирование в стиле коучинг. - СПб.: Издательство "Речь", 2003.
17. Прайор Р., Лейблинг М., Коучинг – это просто (Coaching made easy., Mike Leibling & Robin Prior). – СПб.: Питер, 2005.
18. Рейнольдс М., Коучинг: Эмоциональная компетентность: Направьте свои эмоции (EQ) на успех в работе. - 2003.
19. Самоукина Н., Туркулец Н., Коучинг - ваш проводник в мире бизнеса. - СПб.: Питер, 2004.
20. Смарт Дж. К., Коучинг (Real Coaching and Feedback. How to Help People Improve Their Performance). - СПб.: Издательский дом "Нева", 2004.
21. Стак, Эдуард., Коучинг на предприятии. Станьте менеджером - тренером! – 2-е международное издание - М.: Институт консультирования и системных решений, 2006.
22. Уитмор Дж., Coaching - новый стиль менеджмента и управления персоналом / Практическое пособие. - М.: Финансы и статистика, 2001.
23. Харгроув Р., Рено М., Ваш коуч: Помощь в решении самых запутанных проблем в управлении, бизнесе и карьере. - Сибирское университетское издательство, 2005.

## **6. Перечень учебно-методических материалов по самостоятельной работе обучающихся**

24. Методические рекомендации по дисциплине «Коучинг как метод развития персонала» <https://fp.nsu.ru/studentu/metodicheskie-materialy/>

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

Для освоения дисциплины используются следующие ресурсы:

1. Психпортал: <http://psy.piter.com>
2. Флогистон: Психология из первых рук: <http://www.flogiston.ru>
3. Психология и бизнес: <http://www.psychology.ru>
4. Организационная психология (электронный журнал): <http://orgpsyjournal.hse.ru/>
5. HR-Portal: <http://www.hr-portal.ru/>
6. Федеральный образовательный портал: Экономика, Социология, Менеджмент: <http://ecsocman.hse.ru/>
7. Библиотека Социологии, Психологии и Управления: <http://soc.lib.ru/>
8. Реферативный психологический журнал: <http://solitonpress.ru/>
9. Журнал «Психологические исследования»: <http://psystudy.ru/>
10. Портал психологических изданий: <http://psyjournals.ru>
11. Электронная библиотека НГУ: <http://libra.nsu.ru>

### **7.1 Современные профессиональные базы данных:**

1. Электронная библиотека диссертаций Российской государственной библиотеки (ЭБД РГБ)
2. Полнотекстовые электронные ресурсы Freedom Collection издательства Elsevier (Нидерланды) ([ArtsandHumanities](http://www.elsevier.com/artsandhumanities))
3. Электронные ресурсы Web of Science Core Collection (Thomson Reuters Scientific LLC.), Journal Citation Reports + ESI
4. Электронные БД JSTOR (США). 6 предметных коллекций: Arts & Sciences III, V, VI, VII, VIII, Language & Literature
5. БД Scopus (Elsevier)
6. Лицензионные материалы на сайте eLibrary.ru

### **7.2. Информационные справочные системы**

*Не используются*

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

- 8.1 Перечень программного обеспечения  
Windows, Microsoft Office или LibreOffice/OpenOffice, Zotero

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

Для реализации дисциплины «Психодиагностика личности» используются специальные помещения:

1. Учебные аудитории для проведения занятий лекционного типа, занятий семинарского типа, курсового проектирования (выполнения курсовых работ), групповых и индивидуальных консультаций, текущего контроля, промежуточной и итоговой аттестации;

2. Помещения для самостоятельной работы обучающихся;

Учебные аудитории укомплектованы специализированной мебелью и техническими средствами обучения, служащими для представления учебной информации большой аудитории.

Помещения для самостоятельной работы обучающихся оснащены компьютерной техникой с возможностью подключения к сети «Интернет» и обеспечением доступа в электронную информационно-образовательную среду НГУ.

Материально-техническое обеспечение образовательного процесса по дисциплине для обучающихся из числа лиц с ограниченными возможностями здоровья осуществляется согласно «Порядку организации и осуществления образовательной деятельности по образовательным программам для инвалидов и лиц с ограниченными возможностями здоровья в Новосибирском государственном университете».

## **10. Оценочные средства для проведения текущего контроля и промежуточной аттестации по дисциплине**

Перечень результатов обучения по дисциплине «Коучинг как метод развития персонала» и индикаторов их достижения представлен в виде знаний, умений и владений в разделе 1.

### ***10.1 Порядок проведения текущего контроля и промежуточной аттестации по дисциплине***

#### ***Текущий контроль успеваемости:***

В качестве формы текущего контроля используется оценка понимания и применения студентами коучинговых техник на практических занятиях, указанных в разделе 4.

#### ***Промежуточная аттестация:***

Зачет проводится в виде устного опроса и оценки действий обучаемых на практических занятиях, указанных в разделе 4.

Итоговая оценка по дисциплине ставится согласно следующим правилам:

– **оценка «зачтено»** ставится при соблюдении следующих условий:

1. Обучаемый показал понимание принципов работы коуча
2. Обучаемый показал практическое владение базовыми техниками коучинга на практических занятиях.
3. Обучаемый отчитался о выполнении как минимум двух домашних заданий.

– в остальных случаях ставится **оценка «незачтено»**.



Пропущенное практическое занятие может быть восполнено выполнением дополнительного задания (в виде эссе, доклада и пр.) по согласованию с преподавателем.

**Описание критериев и шкал оценивания индикаторов достижения результатов обучения по дисциплине «Коучинг как метод развития персонала»**

Таблица 10.1

Код компетенции	Результат обучения по дисциплине	Оценочное средство
ОК-6	Знание психологических особенностей формирования и развития рабочего коллектива	Зачёт
	Умение определять социальные, этнические, конфессиональные и культурные различия отдельных членов коллектива	Работа на практических занятиях Зачёт
	Владение техниками выстраивания отношений между членами коллектива с учётом их социальных, этнических, конфессиональных и культурных различий	Работа на практических занятиях Зачёт
ПК-13	Знание методики отбора кадров и принципов управления психологическим климатом в коллективе	Зачёт
	Умение осуществлять поддержку руководителей в вопросах отбора кадров и управления психологическим климатом в коллективе	Работа на практических занятиях Домашнее задание
	Владение техниками отбора кадров и управления психологическим климатом в коллективе	Работа на практических занятиях Домашнее задание
ПК-14	Знание принципов стимулирования личностного роста сотрудников организации.	Зачёт Работа на практических занятиях
	Умение планировать программу личностного роста сотрудников и помогать в её реализации	Работа на практических занятиях Домашнее задание
	Владение практическими методиками определения сильных и слабых сторон, а также возможных точек личностного роста сотрудников	Работа на практических занятиях Домашнее задание

Таблица 10.2

Критерии оценивания результатов обучения	Шкала оценивания
<p><b><u>Работа на практических занятиях:</u></b> – посещены все практические занятия – продемонстрировано понимание и применение базовых коучинговых техник на практике</p> <p><b><u>Домашнее задание:</u></b> – предоставлен устный отчёт как минимум по двум домашним заданиям</p>	зачтено
<b><u>Работа на практических занятиях:</u></b>	незачтено

– пропущено как минимум одно практическое занятие

**Домашнее задание:**

– предоставлен устный отчет только по одному домашнему заданию, либо не предоставлен вовсе

*Типовые контрольные задания и иные материалы, необходимые для оценки результатов обучения*

**Примерный перечень вопросов (заданий) к зачету**

1. Назовите и охарактеризуйте известные вам стадии развития коллектива. ОК-6
2. Изложите суть социально-психологического эксперимента, который считается отправной точкой развития методик управления отношениями в коллективе. ОК-6
3. Расскажите о формах проявления социальных, этнических, конфессиональных и культурных различий внутри коллектива. ОК-6
4. Раскройте смысл понятия «толерантность». ОК-6
5. Проанализируйте сущность толерантности как способа формирования эффективного взаимодействия в коллективе. ОК-6
6. Сделайте сравнение «командных» и «некомандных» отношений в коллективе. ОК-6
7. Сформулируйте базовые принципы, на которых строится отбор персонала в рабочую группу. ПК-13
8. Выделите суть коучинга как метода развития. ПК-14
9. Перечислите и сравните известные вам методы развития персонала, кроме коучинга.
10. Назовите автора модели развития GROW. ПК-14
11. Изложите суть метода GROW. ПК-14
12. Назовите и охарактеризуйте этапы, из которых состоит процесс коучинга. ПК-14
13. Сформулируйте ключевую задачу каждого этапа коучинга. ПК-14
14. Определите, какое действие было выполнено в разговоре с клиентом, какая техника была применена и с какой целью это было сделано. ПК-14
15. Раскройте суть отношений, которые должен выстроить коуч со своими клиентами. ПК-14
16. Дайте развернутый ответ на вопрос: «Чего ни в коем случае не должен делать коуч?» ПК-14

17. Сформулируйте ключевую идею создания и поддержания мотивации к развитию, способы стимулирования сотрудника к личностному росту. ПК-14
18. Назовите способы определения сильных и слабых сторон сотрудника. ПК-13
19. Выделите основные разделы, которые должна включать программа личностного роста сотрудника. ПК-14
20. Изложите способы преодоления сопротивления клиента коучингу. ПК-14
21. Раскройте механизм действия коучинга как способа управления психологическим климатом в коллективе. ОК-6

Оценочные материалы по промежуточной аттестации (приложение), предназначенные для проверки соответствия уровня подготовки по дисциплине требованиям ФГОС, хранятся на кафедре-разработчике РПД в печатном и электронном виде.