УЧРЕЖДЕНИЕ ВЫСШЕГО ОБРАЗОВАНИЯ
«УНИВЕРСИТЕТ УПРАВЛЕНИЯ «ТИСБИ»

Кафедра педагогики и психологии

Утверждаю.
Зав. кафедрой:
канд.пед.наук, доцент
_____ А.Л. Короткова
Протокол заседания кафедры № 4
от 4 апреля 2026 г.

Рабочая программа дисциплины

Наименование дисциплины Коучинг в работе с молодежью

Направление подготовки 39.03.03. «Организация работы с молодежью»

Профиль Современные технологии организации работы с молодёжью

Год набора 2026

Составитель:
к.психол.н., доцент
Багрова Е.А.
к.психол.н., доцент
Чукмарова Л.Ф.

Казань

Содержание

1. Цели и задачи учебной дисциплины
2. Место дисциплины в структуре ОПОП
3. Требования к результатам освоения дисциплины
4. Структура и содержание дисциплины
4.1 Модульно-тематический план и пояснительная записка с указанием этапов формирования компетенций
4.2 Содержание дисциплины по темам (разделам)
4.3 Планы практических и семинарских занятий
5. Учебно-методическое обеспечение самостоятельной работы студентов
6. Учебно-методическое и информационное обеспечение дисциплины
7. Материально-техническое обеспечение дисциплины
8. Оценка компетенций по изучаемой дисциплине

Приложение 1. Методические указания для обучающихся по освоению дисциплины

Приложение 2. Фонд оценочных средств для проведения текущей и промежуточной аттестации по дисциплине

1. Цели и задачи учебной дисциплины

Коучинг – новая быстрая возможность для профессионального и личностного консультирования. В личной зоне коучинг повышает коэффициэнт личностной удовлетворенности и успешности, позволяет без манипуляции менять личностные установки.

Дисциплина «Коучинг в работе с молодежью» позволяет:

– вооружать будущих специалистов умением анализировать социально-психологические процессы и выбирать наиболее целесообразные формы, методы индивидуального консультирования молодежи;

– выработать индивидуальный жизненный план и стиль жизнедеятельности; прогнозировать успешность личного обучения молодых людей;

– определить направленность и нацеленность на практическое овладение коучингом как технологией воздействия на личность, а также работы со своими ресурсами и формированием личной эффективности;

– применить интегральный подход к развитию личности как основы коучингового процесса; фокусированность на достижении оптимального баланса жизни;

– обеспечить индивидуальное сопровождение внедрения приобретаемых умений в практику управления в стиле коучинг через комплексную систему коуч-консультаций;

– овладеть самокоучингом, что позволяет в максимальной степени эффективно и с наименьшими затратами достигать личных целей.

Цель освоения дисциплины: овладение основами коучинга и внедрение его в практику работы молодежных организаций.

Изучение дисциплины «Коучинг в работе с молодежью» направлено на решение следующих **задач:**

– усвоение студентами системы знаний о коучинге не только как методе непосредственного обучения молодежи, но и как системе технологий

и методов, направленных на постановку и максимально быстрое достижение целей;

– формирование у студентов умения и навыков самостоятельно контролировать и оценивать прогресс клиентов; формулировать и использовать развивающие задания; проводить мотивирующие групповые мероприятия; проводить индивидуальные коуч-сессии по специальному алгоритму; составлять индивидуальные планы развития клиентов;

– осознание значения и возможностей коучинга для собственной профессиональной деятельности;

– развитие личных качеств, необходимых для эффективного осуществления коучинга как стиля консультирования;

– практическое проведение сессий коучинга (индивидуальных и с группой участников молодежных организаций).

После освоения данной дисциплины студент должен:

Знать: базовые принципы, цели и задачи коучинга в организации; нормы и правила нахождения эффективных и результативных управленческих решений; технологии коучинга, позволяющие повысить личную и профессиональную эффективность, разрешать противоречия между личной жизнью и профессиональной деятельностью.

Уметь: составлять программу коучинга, подбирать методы работы с клиентом, анализировать результаты сессий коучинга; подбирать адекватные методы коучингового сопровождения индивидов и групп с учетом организационной и профессиональной принадлежности, способствующие самообразованию на протяжении всей профессиональной жизни;

Владеть: понятийным аппаратом коучинга; навыками выявления специфических проблем личности; стандартными технологиями проведения коучинга; инновационными технологиями сопровождения управления развитием персонала, молодежных лидеров, молодежных организаций.

2. **Место дисциплины в структуре ООП**

Данная дисциплина относится к части, формируемой участниками образовательных отношений Блока 1 учебного плана. До начала изучения дисциплины «Коучинг в работе с молодежью» у студента должны быть сформированы компоненты компетенций, полученных в результате изучения дисциплин: «Командообразование и лидерство», «Методы комплексного исследования и оценка положения молодежи», «Организация массовых мероприятий для молодежи», «Педагогическое обеспечение работы с молодежью», «Профессиональная культура организатора работы с молодежью», «Психологические основы работы с молодежью», «Социальные технологии работы с молодежью», «Молодежное предпринимательство», «Менеджмент и маркетинг в молодежной политике».

Дисциплина находится во взаимосвязи с дисциплинами согласно схеме:

Обеспечивающие учебные дисциплины

Социальные технологии работы с молодежью
Психологические основы работы с молодежью
Профессиональная культура организатора работы с молодежью
Педагогическое обеспечение работы с молодежью
Организация массовых мероприятий для молодежи
Методы комплексного исследования и оценка положения молодежи
Командообразование и лидерство
Молодежное предпринимательство
Менеджмент и маркетинг в молодежной политике

Коучинг в работе с молодежью

Обеспечиваемые учебные дисциплины

Управление молодежными проектами
Производственная практика (научно-исследовательская работа)

До начала успешного изучения дисциплины «Коучинг в работе с молодежью» необходимо, чтобы был сформированы компоненты компетенций обеспечивающих дисциплин.

3. Требования к результатам освоения дисциплины

Дисциплина участвует в формировании профессиональной компетенции в соответствии с ФГОС ВО по направлению 39.03.03 Организация работы с молодёжью: ПК-4.

ПК-4 - Способен применять социальные технологии (в том числе инновационные) по работе с молодежью и при осуществлении работы по организации мероприятий в сфере молодежной политики.

После освоения дисциплины студент должен получить следующие образовательные результаты соотнесённые с индикаторами достижения компетенций.

Декомпозиция компетенций

Индикаторы	Результаты обучения по дисциплине
Компетенция ПК-4	
ПК-4.2. Разрабатывает и использует инновационные социальные технологии и методы предоставления социальных услуг в сфере организации досуга и отдыха детей, подростков и молодежи, профилактики асоциальных явлений в молодежной среде	ПК-4.2.З.6.Знает основные категории и понятия организационного коучинга; особенности индивидуального, управленческого и группового коуч-консультирования; технологии развития организации через обучение и развитие сотрудников в процессе работы; ПК-4.2.У.6.Умеет формулировать свои цели (личные, учебные, профессиональные) с учетом их экологичности; осуществлять рефрейминг проблем (личных, учебных, профессиональных); формулировать вопросы различных типов (закрытые, открытые, уточняющие, рефлексивные, подтверждающие, гипотетические и др.) в процессе группового взаимодействия; ПК-4.2.В.6.Владеет критериями эффективности коучинга; основными способами формирования личного плана изменений; способами развивающего самоанализа; мониторингом достижения целей группы, используя технику шкалирования; основами синтеза коучинговых подходов как методологии порождения эффективного действия.

Этапы формирования выбранных компетенций (или их частей - ЗУВов) можно проследить по Пояснительной записке и модульно-тематическому плану дисциплины.

4. Структура и содержание дисциплины.

4.1. Модульно-тематический план и пояснительная записка

Общая трудоемкость дисциплины составляет 2 зачетные единицы (72 академических часа).

Модульная разбивка учебной дисциплины					
Направление Организация работы с молодёжью Дисциплина: «Коучинг в работе с молодежью»					
Наименование модулей	Количество ауд. часов		Самост. работа	Всего часов	Индикаторы компетенции
	Лекц.	Прак.			
Модуль 1 «Базовые понятия коучинга»					
Тема 1. Коучинг как вид и парадигма консультирования. Принципы коучинга		2	4	6	ПК-4.2 З6.У6
Тема 2. Направления коучинга		2	4	6	
Тема 3. Формирование базовых навыков коуч-менеджера		4	2	6	
Модуль 2 «Этапы и технологии коучинга»					
Тема 4. Этапы коучинга. Структура коучинговой сессии *		2	5	7	ПК-4.2 З6.У6.В6
Тема 5. Формулировка целей коучинга. Уровни целей*		4	3	7	
Тема 6. Управление мотивацией в коучинге *		4	3	7	
Модуль 3 «Условия эффективного коучинга»					
Тема 7. Эмоциональный интеллект в коучинге*		4	3	7	ПК-4.2 З6.У6.В6
Тема 8. Отношения клиент - коуч. Базовые ценности*		4	3	7	
Тема 9. Подведение итогов и оценка эффективности коучинга		4	3	7	
Подготовка к зачёту			12	12	
ИТОГО	-	30	42	72	

***** Данная тема изучается с элементами интерактивных методов обучения.

Общая трудоемкость дисциплины заочной формы составляет 2 зачетные единицы (72 академических часа).

Модульная разбивка учебной дисциплины					
Направление Организация работы с молодёжью Дисциплина: «Коучинг в работе с молодежью»					
Наименование модулей	Количество ауд. часов		Самост. работа	Всего часов	Индикаторы компетенции
	Лекц.	Прак.			

Модуль 1 «Базовые понятия коучинга»					
Тема 1. Коучинг как вид и парадигма консультирования. Принципы коучинга		1	5	6	ПК-4.2 З6.У6
Тема 2. Направления коучинга		1	5	6	
Тема 3. Формирование базовых навыков коуч-менеджера		1	5	6	
Модуль 2 «Этапы и технологии коучинга»					
Тема 4. Этапы коучинга. Структура коучинговой сессии *		1	5	6	ПК-4.2 З6.У6.В6
Тема 5. Формулировка целей коучинга. Уровни целей*		1	5	6	
Тема 6. Управление мотивацией в коучинге *		1	6	7	
Модуль 3 «Условия эффективного коучинга»					
Тема 7. Эмоциональный интеллект в коучинге*		1	8	9	ПК-4.2 З6.У6.В6
Тема 8. Отношения клиент - коуч. Базовые ценности*		1	8	9	
Тема 9. Подведение итогов и оценка эффективности коучинга			8	8	
Подготовка к зачёту			9	9	
ИТОГО	-	8	64	72	

***** Данная тема изучается с элементами интерактивных методов обучения

Пояснительная записка с этапами формирования компетенций

Данный курс разбит на 3 логически завершенных и взаимосвязанных между собой модулей.

Модуль 1 «Базовые понятия коучинга» включает в себя 3 учебных темы, по завершении которых должны быть получены следующие образовательные результаты:

ПК-4.2.З.6.Знает основные категории и понятия организационного коучинга; особенности индивидуального, управленческого и группового коуч-консультирования; технологии развития организации через обучение и развитие сотрудников в процессе работы;

ПК-4.2.У.6.Умеет формулировать свои цели (личные, учебные, профессиональные) с учетом их экологичности; осуществлять рефрейминг проблем (личных, учебных, профессиональных); формулировать вопросы различных типов (закрытые, открытые, уточняющие, рефлексивные, подтверждающие, гипотетические и др.) в процессе группового взаимодействия;

Модуль 2 «Этапы и технологии коучинга» включает в себя 3 учебных темы, по завершении которых должны быть получены следующие образовательные результаты:

ПК-4.2.З.6.Знает основные категории и понятия организационного коучинга; особенности индивидуального, управленческого и группового коуч-консультирования; технологии развития организации через обучение и развитие сотрудников в процессе работы;

ПК-4.2.У.6.Умеет формулировать свои цели (личные, учебные, профессиональные) с учетом их экологичности; осуществлять рефрейминг проблем (личных, учебных, профессиональных); формулировать вопросы различных типов (закрытые, открытые, уточняющие, рефлексивные, подтверждающие, гипотетические и др.) в процессе группового взаимодействия;

ПК-4.2.В.6.Владеет критериями эффективности коучинга; основными способами формирования личного плана изменений; способами развивающего самоанализа; мониторингом достижения целей группы, используя технику шкалирования; основами синтеза коучинговых подходов как методологии порождения эффективного действия

Модуль 3 «Условия эффективного коучинга» включает в себя 3 учебных темы, по завершении которых должны быть получены следующие образовательные результаты:

ПК-4.2.З.6.Знает основные категории и понятия организационного коучинга; особенности индивидуального, управленческого и группового коуч-консультирования; технологии развития организации через обучение и развитие сотрудников в процессе работы;

ПК-4.2.У.6.Умеет формулировать свои цели (личные, учебные, профессиональные) с учетом их экологичности; осуществлять рефрейминг проблем (личных, учебных, профессиональных); формулировать вопросы различных типов (закрытые, открытые, уточняющие, рефлексивные, подтверждающие, гипотетические и др.) в процессе группового взаимодействия;

ПК-4.2.В.6.Владеет критериями эффективности коучинга; основными способами формирования личного плана изменений; способами развивающего самоанализа; мониторингом достижения целей группы, используя технику шкалирования; основами синтеза коучинговых подходов как методологии порождения эффективного действия

Уровень освоения компонентов компетенций проверяется тестовым опросом, опросом на семинарах и решением практических задач.

4.2. Рабочая программа дисциплины

Тема 1. Коучинг как вид и парадигма консультирования. Принципы коучинга.

Понятие коучинга. История происхождения термина и вида деятельности. Отличие коучинга от консультирования и психотерапии. Преимущества коучинга как вида психологической помощи. Элементы коучинга: личность коуча, личность ведомого, организационно культурная среда, технология коучинга, соотношение между ними. Принципы коучинга.

Принципы позитивности, включенности, совместности успеха, активности и ответственности, творчества, осознания личных ресурсов, системности.

Принципы: комплексности, осознанности и ответственности, отсутствия экспертной позиции, взаимосвязи, сопротивления, равенства, поэтапного развития, иерархичности развития, мониторинга.

1.Принципы роста и изобилия; 2. Принцип коммуникации; 3. Принцип системности; 4. Принцип сфокусированности на поиске решения; 5. Принцип утилизации.

Тема 2. Направления коучинга

Три главных направления в коучинге. Бизнес-коучинг: совместная работа над достижением профессиональных и личных целей клиента в контексте его бизнеса или организации. Улучшение результатов и показателей бизнеса, так и карьерной самореализации человека. Персональный коучинг: достижение цели в интересах человека как личности. Корпоративный коучинг: достижение поставленной цели или решение проблемы в интересах компании.

Формы коучинга. Индивидуальный (личностный, жизненный), организационный (от команды до компании), коуч-менеджмент (коучинг как форма внутрифирменной коммуникации).

Три основные сферы применения коучинга: 1) Коучинг как стиль жизни. 2) Коучинг как стиль управления. 3) Коучинг как стиль обучения.

По организационному развитию: Коучинг команд – групповой коучинг, формирование рабочих команд, Маркетинг/продажи, Малый бизнес, Некоммерческие организации.

Личный коучинг: Отношения, Этапы и стили жизни, Коуч по достижению успеха, Качество жизни.

Корпоративный коучинг, Коучинг высшего руководящего звена, Коучинг организационного развития, Коучинг в сфере продаж, Коучинг по новому бизнесу, Коучинг взаимоотношений, Мотивационный коучинг, Коучинг целей/результатов, Коучинг управления временем, Стратегический коучинг, Финансовый/денежный коучинг, Самокоучинг.

3. Формирование базовых навыков коуч-менеджера

Эффективная самодифференциация коуча. Развитие личного присутствия в коучинге. Базовые навыки коучинга: присоединение, создание и поддержание контакта, активное слушание, технология задавания специальных (расширяющих и фокусирующих) вопросов, отзеркаливание, резюмирование. Индикаторы состояния контакта. Виды подстроек в коучинге. Особенности ведения расспроса в коучинге. Типы вопросов.

Ключевые компетенции коуча. Пять ключевых компетенций: Слушать – Наблюдать – Различать – Моделировать – Излагать.

Два выбора. Моделирование – передача человеку сообщения невербальным способом; прямым – использование собственного примера и косвенным ─ предложение клиенту представить ситуацию.

Три основных умения коуча.

Контакт. Пять уровней: Уровень опыта или переживания, Уровень концепции, Уровень намерения, Уровень мотивации, Уровень развития.

Ясность. Специальные способы увеличить ясность (задавать расширяющие вопросы; детализация высказывания клиента; моделирование, виртуальное проигрывание ситуации).

Обязательства. Признаки: наличие действенного плана, энергия, принятие на себя расходов и последствий, соответствие ценностям, готовность к тому, чтобы подключить других к процессу.

Семь привычек высокоэффективных коучей: увлечённость, позитив, антрепренерство, игра, креативность, ориентация на услуги, саморазвитие.

Тема 4. Этапы индивидуального коучинга. Структура коучинговой сессии

Этапы коучинга: различные модели. Схема «GROW» и ее развитие. Этапы коучинга по М.Б. О Нил: заключение контракта, планирование деятельности, коучинг по ходу деятельности, подведение итогов.

Схема АВС (М. Лейблин, Р. Прайор). Эффективные вопросы для коучинговой сессии.

Процессы коучинга. Формирование доверительных отношений. Первичное определение целей. Диагностика текущего положения дел. Совместное планирование будущих действий. Модель «РОСТ»: Расстановка целей. Осознание реальности. Создание и поиск новых ресурсов, выявление возможностей и препятствий. Требуемые меры.

Тема 5. Формулировка целей коучинга. Уровни целей

Формулировка целей коучинговой сессии. Применение схемы SMART (требование к целям). Уровни целей. Определяющие цели, цели рабочего процесса, цели человеческих отношений, личные цели. Структурирование процесса коучинга по уровням целей. Измерение результатов цели.

Основные требования к цели (схема SMART).

Модель коучингового взаимодействия: 1. Открытия. 2. Возможности. 3. Планы. 4. Последствия.

Модель SCHMART, характеризующая план. S (specific) – конкретный. План должен быть конкретным. C (challenging), т.е. вызывающий. H (harmonious) – гармоничный. M (measurable) – измеряемый. A (affordable) достижимый и R (realistic) – реалистичный. T (tangible, time-based) – гибкий и определенный во времени.

ABC-техника.

Тема 6. Управление мотивацией в коучинге

Базовые ценности, "ядро коучинга". Осознание. Ответственность. Поиск смыслов. Миссия и самоидентификация. Использование техник эмпатического и рефлексивного слушания, мотивационной поддержки на различных этапах коучинга.

Активное слушание и вербальные сигналы

Проблемы, препятствующие эффективному общению: проблемы восприятия, интерпретации, действия, выражения. Составляющие активного и обыденного слушания. Основные коммуникативные техники, их определение и способы: открытые вопросы, закрытые вопросы, альтернативные вопросы, техники малого разговора, техники активного слушания. Психологические сигналы, помогающие общению, вербальные сигналы.

Элементы вербального общения.

Пять типов вопросов: проверяющие предположения клиента, проверяющие предположения коуча, выбивающие из контекста, ведущие, вопросы разрешения.

Эффективная и неэффективная обратная связь. Требования к позитивной обратной связи: своевременность, искренность, краткость, конкретность. Конструктивная обратная связь. «Обратная» обратная связь – «опрос 360°». Получение полезной обратной связи. Парадоксы обратной связи.

Стили межличностного общения. Секторы: арена, белые пятна, внутренние блоки, terra incognita. Типы людей: неуверенные, любознательные, излишне разговорчивые, любознательные и открытые.

Алгоритм эффективно задаваемых вопросов: 1) определение точки зрения собеседника, 2) объяснение, почему этим интересуетесь, 3) стремление понять, 4) готовность к экспериментам, 5) ясное представление своей точки зрения, 6) обоснование, почему так думаете, 7) выслушивание мнения собеседника.

Тема 7. Эмоциональный интеллект в коучинге

Эмоциональный интеллект как основа развития навыков коуча. Связь эмоционального интеллекта и результативности деятельности в коучинге. Тренировка эмоционального интеллекта.

Предпосылки возникновения коучинга

Роль эмоционального интеллекта (Работы Дэниела Гоулмена).

Квадраты EQ: самоосознанность, осознанность других, социальные умения, управление собой. Соотношение IQ и EQ для успешного взаимодействия.

Гуманистический подход в психотерапии (К. Роджерс, А. Маслоу).

Майевтика. Основные положения сократовского искусства диалога:

1. Все знания уже имеются у человека. Человек обладает полнотой знания.

2. Отказ от претензий на обладание достоверным знанием.

3. Только то знание ценно для человека, которое добыто самим мыслящим субъектом.

4. Задача учителя ─ помочь человеку «породить» знание.

Способ решения: эмпирическое знание; постановка вопросов, обнаруживающих противоречия в предыдущем опыте; ученик принимает деятельное участие в диалоге.

Тема 8. Отношения клиент - коуч. Базовые ценности

Поддержание контакта в связке «коуч-ведомый». Индикаторы состояния контакта. Установление доверительных отношений и заключение долгосрочного контракта. Ценности клиента как жизненный компас. Конфликт ценностей. Последствия. Техники прояснения ценностей клиента. Значение ценностей при выборе и поиске решений. Формула изменений. Тактика и техники работы с сомнениями, ограничивающими убеждениями и страхами.

Характеристики самоактуализирующейся личности и особенности ее поведения (по А. Маслоу). Мотивационная теория Рисса (3 основных умения).

Определение счастья по Риссу основано на ценностях, на удовлетворении базовой мотивации человека. Пирамида потребностей А. Маслоу: базовые, более высокие, высокие. Классификация по Риссу: Власть; Независимость; Любознательность; Приятие; Порядок; Сбережения; Честь; Идеализм; Социальные контакты; Семья; Общественное положение; Соревновательность; Романтические отношения; Насыщение; Физическая активность; Покой.

Уровни взаимодействия: ремесленный, намерения, концепции, опыта.

Тема 9. Подведение итогов и окончание коучинга

Решение о прекращении коучинга. Фаза подведения итогов. Оценка эффективности действий. Соотнесение результатов с целями.

Формирование плана дальнейших шагов клиента. Подведение итогов коучинга с «трудными» клиентами.

4.3. Планы семинарских и практических занятий

Тема 1. Коучинг как вид и парадигма консультирования. Принципы коучинга.

Вопросы для обсуждения:

1. Улучшение продуктивности деятельности и качества жизни.
2. Основа методологии коучинга. Инструментарии коучинга.
3. Ценности и убеждения в коучинге.
4. Кодекс чести Международной федерации коучинга.
5. Какие принципы определяют коучинговую деятельность?
6. Как проявляются ценностные и этические проблемы в процессе коучинга?
7. Назовите основные научные источники возникновения и развития коучинга как вида бизнес консультирования.
8. Принципы: комплексности, осознанности и ответственности, отсутствия экспертной позиции, взаимосвязи, сопротивления, равенства, поэтапного развития, иерархичности развития, мониторинга.

Практические задания

1. Вспомните какого-либо человека, которого другие считают в чем-то неадекватным. Какие «ярлыки» ему «навешивают»? Теперь определите действия и ситуации, в которых его поведение оказывается неэффективным. С нейтральной точки зрения опишите, что конкретно он делает, и к каким результатам это приводит? Если это было бы среди ваших приоритетов, то какие усилия могли бы предпринять, чтобы создать для этого человека среду, стимулирующую у него желание научиться новым, более эффективным стратегиям поведения? (Важно: человек может изменить себя только сам. Мы можем лишь создать для этого благоприятное окружение и, с его согласия, предоставить дополнительную информацию). Как бы Вы назвали или определили этого человека теперь? Что Вы по этому поводу чувствуете?

2. Подумайте о какой-нибудь своей привычке, которая Вам не нравится. Какое позитивное намерение за ней стоит? В каком контексте это действие могло бы быть (относительно) полезным? Представьте, что Вы преодолели эту привычку. Как изменилась Ваша жизнь? Каким образом ведете теперь себя в аналогичных ситуациях? Каким образом Вы обеспечиваете себе ту пользу, которую несла изначальная привычка? Теперь посмотрите на себя со стороны. Какие из универсальных внутренних способностей (перечисленных выше, и других) могли бы помочь Вам преодолеть эту привычку? Какие конкретные шаги / упражнения Вы можете предпринять, чтобы больше развить в себе эти способности (приведите 2-3).

Тема 2. Направления коучинга

Вопросы для обсуждения:

1. Три главных направления в коучинге.
2. Бизнес-коучинг.
3. Персональный коучинг.
4. Корпоративный коучинг.
5. Формы коучинга. Индивидуальный, организационный, коуч-менеджмент.

6. Три основные сферы применения коучинга: 1) Коучинг как стиль жизни. 2) Коучинг как стиль управления. 3) Коучинг как стиль обучения.

7. Классификация коучинга по организационному развитию: Коучинг команд – групповой коучинг, формирование рабочих команд, Маркетинг/продажи, Малый бизнес, Некоммерческие организации.

8. Личный коучинг: Отношения, Этапы и стили жизни, Коуч по достижению успеха, Качество жизни.

9, Самокоучинг.

Практические задания

1. Какое из направлений коучинга: Коучинг как стиль жизни, Коучинг как стиль управления, Коучинг как стиль обучения**,** для Вас наиболее важно?

Почему это для Вас важно? Как Вы собираетесь применять навыки коучинга? Что Вы хотите получить «на выходе»? В каких конкретно ситуациях/окружении Вы собираетесь применять эти навыки?

2. Выпишете специальности коучинга, в которых вы бы могли быть эффективными. Расставьте их в порядке убывания приоритетов. Выберите из них пять, на которых вы бы хотели сосредоточиться в первую очередь.

Тема 3. Формирование базовых навыков коуч-менеджера

Вопросы для обсуждения:

1. Опишите способы развития личного присутствия в коучинге.

2. Какие виды подстроек используются в коучинге? Индикаторы состояния контакта.

3. Особенности ведения клиента с помощью вопросов.

4. Привести примеры техник активного слушания.

5. В чем особенности резюмирования в коучинговой сессии?

6. Базовые навыки коучинга: присоединение, создание и поддержание контакта, активное слушание, технология задавания специальных (расширяющих и фокусирующих) вопросов, отзеркаливание, резюмирование.

7. Ключевые компетенции коуча: Слушать – Наблюдать – Различать – Моделировать – Излагать.

8. Три основных умения коуча. **Контакт. Ясность. Обязательства.**

9. Семь привычек высокоэффективных коучей: увлечённость, позитив, антрепренерство, игра, креативность, ориентация на услуги, саморазвитие.

Практические задания

1. Вспомните человека в прошлом (учитель, друг и т.п.), который имел на вас сильное позитивное влияние.

Что Вам в нем нравилось?

Что Вы чувствовали при этом?

2. Какие из этих качеств Вы бы хотели проявлять в себе, как коуч?

3. Вспомните случай из своей жизни, когда Вам удавалось неожиданным образом повлиять на ход развития событий, приложив усилия или совершив изменения в казалось бы непосредственно не связанных с ними областях. Какова была Ваша реакция на это?

Тема 4. Этапы индивидуального коучинга. Структура коучинговой сессии

Вопросы для обсуждения:

1. Этапы коучинга: различные модели.
2. Схема «GROW» и ее развитие.
3. Этапы коучинга по М.Б. О Нил: заключение контракта, планирование деятельности, коучинг по ходу деятельности, подведение итогов.
4. Схема ABC (М. Лейблин, Р. Прайор).
5. Эффективные вопросы для коучинговой сессии.
6. Процессы коучинга
7. Формирование доверительных отношений. Первичное определение целей. Диагностика текущего положения дел. Совместное планирование будущих действий.
8. Модель «РОСТ»: Расстановка целей. Осознание реальности. Создание и поиск новых ресурсов, выявление возможностей и препятствий. Требуемые меры.
9. Вопросы для обсуждения:
10. Какие технологии проведения коучинга существуют?
11. Перечислите основные задачи коучинга.
12. Что относится к основным техникам коучинга?
13. В чем преимущества основных приемов коучинга?

Практические задания

1. (В парах) Выберите какую-нибудь из реальных жизненных ролей своей «пары» (в семье, на работе, учебе и т.д.). Дайте ей/ему десять ценных советов относительно того, что ей/ему лучше было бы делать. Попросите «пару» написать отчет, в котором обозначить 1) насколько полезными были советы в ее практической ситуации и 2) каково было внутреннее желание действительно следовать этим советам. Поменяйтесь ролями.
2. Приведите примеры 3-4 проблем из различных сфер жизни. Переформулируйте их в задачи, направленных на поиск позитивного решения.

Тема 5. Формулировка целей коучинга. Уровни целей

Вопросы для обсуждения:

1. Какие выделяют уровни целей в коучинге?
2. Основные требования к цели. Как применяется схема SMART?
3. В чем проявляется специфичность измерения результатов цели в коучинге?
4. Формулировка целей коучинговой сессии.
5. Модель коучингового взаимодействия: 1. Открытия. 2. Возможности. 3. Планы. 4. Последствия.

6. Модель SCHMART, характеризующая план.

Практические задания

1. «Какова Ваша цель? Какова Ваша задача?»

2. Что бы самого ценного Вы хотели бы получить по освоению первого модуля? Выпишите три цели.

3. Обратитесь к трем целям, которые Вы поставили себе в ходе выполнения предыдущего задания. Какие методы Вы сможете использовать, чтобы добиться поставленных целей? Выпишите три метода.

«Почему для Вас это важно? Что даст вам достижение Вашей цели? Какие перспективы это для Вас откроет?»

4. Продолжая предыдущее задание. Что даст Вам достижение Ваших целей на первый модуль? Выпишите три ценности.

5. Продолжая предыдущее задание, каким образом Вы узнаете, что достигли поставленных целей? Выпишите три способа определения этого.

Тема 6. Управление мотивацией в коучинге

Вопросы для обсуждения:

1. Базовые ценности, "ядро коучинга". Осознание. Ответственность. Поиск смыслов..

2. Использование техник эмпатического и рефлексивного слушания, мотивационной поддержки на различных этапах коучинга.

3. Активное слушание и вербальные сигналы

4. Эффективная и неэффективная обратная связь. «Обратная» обратная связь – «опрос 360°».

5. Алгоритм эффективно задаваемых вопросов.

Практические задания

1. В парах. Ваша «пара» в течение пяти минут молча думает о чем–то на свое усмотрение. Вам нужно в течение этого времени внимательно наблюдать за ней, и постараться определить: 1) о чем она (он) думает, и 2) как это относится к Вам. Затем поделитесь обратной связью с парой. Объясните, по каким именно внешним – вербальным и невербальным признакам вы «читали мысли». Сверьте ваши заключения (о чем думает, и какое это имеет отношение к Вам) с «парой» (естественно, сообщите о результатах преподавателю). Что ценного для себя Вы получили в результате проведенного эксперимента? Поменяйтесь ролями.

Пример упражнений интерактивного занятия:

Упражнение № 1

Цель: развитие навыков межличностного общения, навыков активного слушания и предоставления обратной связи

Материалы: интерактивная доска, флипчарт, маркеры, таблицы «Техники активного слушания».

Процедура:

- Постановка целей занятия и принятие правил работы в группе;
- Создание психологического комфорта для работы в группе;

- Мини-лекция о доверии, как ключевой ценности в построении прочных долгосрочных деловых взаимоотношений;
- Мини-лекция «Приемы активного слушания»;
- Работа в малых группах в техниках активного слушания (парафраз, уточнение, резюмирование);
- Мини-лекция «Формула обратной связи» с отработкой техники предоставления обратной связи;
- Рефлексия занятия;
- Домашнее задание.

Необходимое время: 1—1,5 ч.

Упражнение № 2

Цель: оказать содействие в расширении представления о сотрудничестве и взаимодействии через обучение в группе.

Процедура:

- Раппорт. Практика активного слушания и обратной связи. Процесс установления раппорта. Как заслужить доверие клиента уже на первой сессии?
- Техники подстройки: вербальные и невербальные. Тонкости применения и практическое освоение.
- Активное слушание в коучинге. Роль открытых вопросов. Учимся задавать открытые вопросы правильно.
- Парадоксы обратной связи. Как сделать обратную связь эффективной?

Необходимое время: 1—2 ч.

Тема 7. Эмоциональный интеллект в коучинге

Вопросы для обсуждения:

1. Что такое эмоциональный интеллект?
2. Как самооценка и уверенность в себе влияют на принятие решений?
3. Как повысить эмоциональный интеллект?
4. Способы развития эмоционального интеллекта в коучинге?
5. Предпосылки возникновения коучинга
6. Роль эмоционального интеллекта (Работы Дэниела Гоулмена).
7. Квадраты EQ: самоосознанность, осознанность других, социальные умения, управление собой. Соотношение IQ и EQ для успешного взаимодействия.
8. Гуманистический подход в психотерапии (К. Роджерс, А. Маслоу).
9. Майевтика. Основные положения сократовского искусства диалога:

Практические задания

1. Вспомните из личного опыта ситуации, где вы чувствовали перегрузку в общении с другими людьми. Каким образом Вы ее ощущали – каковы были симптомы? Как это сказывалось на вашем общении с другими?

Будь Вы на месте этих людей, каким образом Вы постарались передать себе самому их послание?

2. Приведите 3-4 позитивные альтернативы слову «проблема». С сегодняшнего дня начните следить за своей речью и пользоваться только этими позитивными альтернативами. Через три дня напишите отчет о ходе и результатах Вашей практики. Что для Вас изменилось?

Тема 8. Отношения клиент - коуч. Базовые ценности

Вопросы для обсуждения:

1. Поддержание контакта в связке «коуч-ведомый».
2. Индикаторы состояния контакта.
3. Ценности клиента как жизненный компас. Конфликт ценностей.
4. Мотивационная теория Рисса
5. Характеристики самоактуализирующейся личности и особенности ее поведения (по А. Маслоу).
6. Уровни взаимодействия: ремесленный, намерения, концепции, опыта.

Практические задания

1. Дайте характеристики самоактуализирующейся личности и особенности ее поведения. Соотнесите их со своими индивидуальными особенностями.
2. Определение счастья по Риссу - основано на ценностях. Какие другие теории счастья Вы знаете и на чем они основываются.

Тема 9. Подведение итогов и оценка эффективности коучинга

Вопросы для обсуждения:

1. Каковы критерии эффективности коучинга?
2. В какой последовательности осуществляется процедура оценки эффективности?
3. В чем суть оценки достижений целей коучинга?
4. Какова основная задача обратной связи в процессе коучинга и при его завершении?
5. Каким образом коуч может оценивать свою собственную эффективность?
6. Каковы особенности анализа сильных и слабых сторон эффективности деятельности клиента?
7. Как принимается решение о прекращении коучинга?
8. Чем определяются фазы подведения итогов?
9. Какие существуют способы оценки эффективности действий клиента?
10. Какие базовые техники помогают соотносить результаты с целями?
11. Как помочь клиенту в формировании плана дальнейших его шагов?
12. Каковы особенности подведения итогов коучинга с «трудными» клиентами?

Практические задания

1. Представьте, что вы сталкиваетесь с человеком с суицидальными намерениями (в реальном контексте коучинга, его следует направить к профессиональному психотерапевту). Предложите варианты, каким образом, используя принцип утилизации, вы могли бы повести разговор, чтобы человек открыл для себя иные, позитивные альтернативы своему первоначальному решению.

2. Вспомните ситуацию, которую Вы воспринимаете как неудачу. Проанализируйте, что Вы, возможно, упустили в своих действиях и какие из объективных и субъективных особенностей восприятия других людей вы, возможно, не учли. Какие дополнительные шаги вы можете совершать в будущем будущее – в аналогичных, или даже отличных ситуациях? Отметьте, как изменилось теперь Ваше отношение к первоначальной ситуации?

5. Учебно-методическое обеспечение самостоятельной работы студентов

В процессе самостоятельного изучения студент обязан проработать перечисленные ниже темы, для углубления теоретических знаний и практических навыков.

Темы для самостоятельного изучения

1. Психологическое коуч-консультирование для руководителей российских компаний: особенности и проблемы.
2. В каком году официально коучинг появился в нашей стране?
3. Каково соотношение одного коуча на каждые тысячу человек, согласно статистическим данным, в Америке и в Росси?
4. В каком году и где была создана «Международная Федерация Коучей» (МФК)?
5. Раскройте специфику и соотношение терминов «тренинг», «консалтинг», «психотерапия», «консультация», «наставничество», «обучение», «коучинг».
6. Охарактеризуйте ключевые понятия в коучинге.
7. Какие выделяют основные умения коуча.
8. Что включает в себя модель коучингового взаимодействия, внутри любого процесса решения проблемы.
9. Какие Вы знаете невербальные вокальные феномены?
10. Мимическое выражение эмоций. Какова ее роль в эффективности взаимодействия?
11. Характеристики ложного взаимодействия

6. Учебно-методическое и информационное обеспечение дисциплины

Основная:

1. Кларин, М. В. Корпоративный тренинг, наставничество, коучинг : учебник для вузов / М. В. Кларин. — Москва : Издательство Юрайт, 2026. — 288 с. — (Высшее образование). — ISBN 978-5-534-02811-9. — Текст : электронный // Образовательная платформа Юрайт [сайт]. — URL: https://urait.ru/bcode/584788

Дополнительная литература:

1. Консультирование и коучинг персонала в организации : учебник и практикум для вузов / под редакцией Н. В. Антоновой, Н. Л. Ивановой. — Москва : Издательство Юрайт, 2026. — 370 с. — (Высшее образование). — ISBN 978-5-9916-8176-6. — Текст : электронный // Образовательная платформа Юрайт [сайт]. — URL: https://urait.ru/bcode/583088

Интернет-ресурсы:

1. 2. Электронно-библиотечная система «IPRbooks» (http://www.iprbookshop.ru)
3. Российская психология: информационно-аналитический портал (https://rospsy.ru)
4. Образовательная платформа «ЮРАЙТ» (https://urait.ru)
5. Электронная библиотека МГППУ (http://psychlib.ru/) (Электронная библиотека Московского государственного психолого-педагогического университета (ЭБ МГППУ) – это информационная система, предназначенная для накопления, хранения и использования электронных документов и изданий в области психологии и смежных дисциплин).
6. Научная электронная библиотека (http://elibrary.ru/)

7. Материально-техническое обеспечение дисциплины

Учебная аудитория, кабинет для самостоятельной работы студентов, видеопроекционное оборудование, компьютер, оснащенный типовым пакетом системного и офисного ПО, в соответствии с Реестром материально-технического обеспечения аудиторного фонда Университета управления «ТИСБИ».

8. Оценка компетенций по изучаемой дисциплине

Для оценки компетентности рекомендуется использовать рейтинговую оценку знаний, умений и навыков студента по окончанию изучения каждого Модуля в соответствии с Положением о модульно-рейтинговой системе организации образовательного процесс. Итоговая оценка (в баллах) складывается из баллов, набранных по каждому Модулю (семестровая оценка) и баллов, набранных, непосредственно на зачете.

Расчет набранных баллов по дисциплине осуществляется в следующей последовательности:

$C = \frac{M_1 + M_2 + ...M_n}{n} \times 0{,}6$, где М – количество баллов по модулю; n – количество модулей

$З = К \times 0{,}4$, где К - количество баллов на зачете;

$И = С + З + П$, где П – поощрительные баллы (от 1 до 5).

Уровень сформированности компетенций и их основные признаки оцениваются по следующим таблицам:

Оценка уровня сформированности компетенции

ПК-4 «Способен применять социальные технологии (в том числе инновационные) по работе с молодежью и при осуществлении работы по организации мероприятий в сфере молодежной политики» в части дисциплины «Коучинг в работе с молодежью»

№ п/п	Уровни сформированности компетенции	Основные признаки уровня	Инструменты оценки сформированности уровня
1	2	3	4
1	Пороговый уровень (как минимально допустимый) (от 60 до 70 баллов)	ПК-4.2.З.6.Знает основные категории и понятия организационного коучинга; особенности индивидуального, управленческого и группового коуч-консультирования; технологии развития организации через обучение и развитие сотрудников в процессе работы; ПК-4.2.У.6.Умеет формулировать свои цели (личные, учебные, профессиональные) с учетом их экологичности; осуществлять рефрейминг проблем (личных, учебных, профессиональных); формулировать вопросы различных типов (закрытые, открытые, уточняющие, рефлексивные, подтверждающие, гипотетические и др.) в процессе группового взаимодействия;	Выступление на семинаре Тест Реферат Зачет
2	Базовый уровень (относительно порогового уровня) (От 71 до 85 баллов)	ПК-4.2.З.6.Знает основные категории и понятия организационного коучинга; особенности индивидуального, управленческого и группового коуч-консультирования; технологии развития организации через обучение и развитие сотрудников в процессе работы; ПК-4.2.У.6.Умеет формулировать свои цели (личные, учебные, профессиональные) с учетом их экологичности; осуществлять рефрейминг проблем (личных, учебных, профессиональных); формулировать вопросы различных типов (закрытые, открытые, уточняющие, рефлексивные, подтверждающие, гипотетические и др.) в процессе группового взаимодействия; ПК-4.2.В.6.Владеет критериями эффективности коучинга; основными способами формирования	Выступление на семинаре Практические задачи Тест Реферат Зачет

		личного плана изменений; способами развивающего самоанализа; мониторингом достижения целей группы, используя технику шкалирования; основами синтеза коучинговых подходов как методологии порождения эффективного действии	
3	Повышенный уровень (относительно порогового уровня) (От 86 до 100 баллов)	ПК-4.2.З.6.Знает основные категории и понятия организационного коучинга; особенности индивидуального, управленческого и группового коуч-консультирования; технологии развития организации через обучение и развитие сотрудников в процессе работы; ПК-4.2.У.6.Умеет формулировать свои цели (личные, учебные, профессиональные) с учетом их экологичности; осуществлять рефрейминг проблем (личных, учебных, профессиональных); формулировать вопросы различных типов (закрытые, открытые, уточняющие, рефлексивные, подтверждающие, гипотетические и др.) в процессе группового взаимодействия; ПК-4.2.В.6.Владеет критериями эффективности коучинга; основными способами формирования личного плана изменений; способами развивающего самоанализа; мониторингом достижения целей группы, используя технику шкалирования; основами синтеза коучинговых подходов как методологии порождения эффективного действии.	Выступление на семинаре Практические задачи Тест Реферат Зачет

Приложение 1

Методические указания для обучающихся по освоению дисциплины

Студентам на первом занятии необходимо ознакомиться с РПД, где прописаны цели, задачи и трудоемкость дисциплины. Перед началом изучения дисциплины необходимо повторить учебный материал обеспечивающих учебных дисциплин предшествующих курсов, которые дают основу для изучения дисциплины.

Затем необходимо ознакомиться с порядком изучения дисциплины, т.е. модульно-тематическим планом и пояснительной запиской с указанием этапов формирования заявленных компетенций.

И, наконец, ознакомиться с порядком оценивания результатов обучения, для чего необходимо изучить следующие документы: Положение о модульно-рейтинговой системе оценивания и Принципы оценки уровня знаний, умений и навыков (характеристика ответа).

Студент должен внимательно изучить перечень основной (дополнительной) литературы и взять необходимые учебники в библиотеке.

При сдаче модулей упор делается на выявление основных факторов, их анализ и определения путей повышения экономической эффективности, полученных в результате анализа.

При подготовке к семинарскому занятию необходимо уточнить план проведения занятий, подготовить необходимую документацию. Практические занятия проводятся после лекционного изучения темы. Решение задач, приведенных в программе учебной дисциплины обязательно.

При изучении данного курса преподавателем используются интерактивные методы обучения, что помогает эффективнее сформировать заявленные компетенции. При проведении занятий с помощью интерактивных технологий группа разбивается на три команды. Каждая команда обеспечивается необходимой документацией. Занятие проводится в постоянном сравнении расчетов и выступлении участников команд.

По каждому пакету документов участники команд пишут пояснительную записку, включающую цель, основные задачи, экономический анализ ситуации, выявление резервов повышения экономической эффективности. В результате каждая из команд выносит на всеобщее обсуждение свои результаты и может быть оценена как со стороны преподавателя, так и со стороны студентов другой команды.

Интерактивные формы обучения обеспечивают высокую мотивацию, прочность знаний, творчество, коммуникабельность, командный дух, ценность индивидуальности, свободу самовыражения, акцент на деятельность, взаимоуважение и демократичность.

Приложение 2

УЧРЕЖДЕНИЕ ВЫСШЕГО ОБРАЗОВАНИЯ
«УНИВЕРСИТЕТ УПРАВЛЕНИЯ «ТИСБИ»

Кафедра педагогики и психологии

Фонд оценочных средств
для проведения текущей и промежуточной
аттестации по дисциплине
«Коучинг в работе с молодежью»

Направление подготовки	39.03.03. «Организация работы с молодежью»
Профиль подготовки	Современные технологии организации работы с молодежью

Казань

Содержание

1. Паспорт фонда оценочных средств
2. Наполнение фонда оценочных средств по формам контроля
2.1. Фонд оценочных средств и шкала оценивания для текущего контроля.
2.1.1. Выступление на семинаре
2.1.2. Выполнение тестовых заданий
2.1.3. Решение практических задач
2.1.4. Реферат
2.2. Фонд оценочных средств и шкала оценивания для промежуточного контроля.
2.2.1. Фонд оценочных средств для проверки знаний и умений (вопросы к зачету)
2.2.2. Фонд оценочных средств для проверки сформированности навыков (задачи к зачету)

ПАСПОРТ ФОНДА ОЦЕНОЧНЫХ СРЕДСТВ

Формы контроля / **Формируемые компетенции и их индикаторы**	ПК-4
Формы текущего контроля	
выступление на семинаре	ПК-4.2.З6
выполнение тестовых заданий	ПК-4.2.З6
решение практических задач	ПК-4.2.З5.У6.В6
реферат	ПК-4.2.З6
Формы промежуточного контроля	
зачет	ПК-4.2.З6.У6.В6

З - знания, У - умения, В – владеет навыками

2. Наполнение фонда оценочных средств по формам контроля

2.1. Фонд оценочных средств и шкала оценивания для текущего контроля

2.1.1. Выступление на семинаре

Выступление на семинаре. Выступление на семинаре является формой контроля для оценки уровня освоения компетенций, применяемой на семинарских занятиях. Выступление на семинаре может проводиться с использованием форм устного опроса, обсуждения докладов, эссе, выполненных индивидуальных заданий и проблемных вопросов. Выступление на семинаре, таким образом, включает обязательную для всех студентов оценку текущего контроля знаний в виде устного опроса, а также выступление студентов по проблемным вопросам и отработка умений и навыков волонтерской деятельности с различными категориями населения.

Вопросы к семинарским занятиям. Вопросы к семинарам включают оценку закрепления материала, пройденного на лекциях, а также вопросы, направленные на выявление уровня понимания студентом и владение технологиями, формами и методами организации волонтерской деятельности с различными категориями населения.

Вопросы на проверку знаний:

1. Как определяют коучинг?
2. Охарактеризуйте виды коучинга.
3. Назовите в общем виде задачи проведения коучинга в организации.
4. В чем состоят главные различия между коучингом, консультированием и тренингом?
5. Чем занимается специалист по коучингу?
6. Назовите основные научные источники возникновения и развития

коучинга как вида бизнес консультирования.

7. Каковы основные области применения коучинга?

8. Каковы профессионально важные качества специалиста по коучингу?

9. Каковы условия эффективного коучинга?

10. Чем отличается коучинг в профессиональной среде?

11. Какие коммуникативные навыки необходимы коучу?

12. На ваш взгляд, в чем состоят основные проблемы и тенденции развития коучинга в России?

13. История коучинга ─ возникновение, развитие, позитивные истории из практики

14. Психологическое коуч-консультирование для руководителей российских компаний: особенности и проблемы.

15. В каком году официально коучинг появился в нашей стране?

16. Каково соотношение одного коуча на каждые тысячу человек, согласно статистическим данным, в Америке и в Росси?

17. В каком году и где была создана «Международная Федерация Коучей» (МФК)?

18. Дайте различные определения понятия «коучинг».

19. Раскройте специфику и соотношение терминов «тренинг», «консалтинг», «психотерапия», «консультация», «наставничество», «обучение», «коучинг».

20. Охарактеризуйте ключевые понятия в коучинге.

21. Какие выделяют основные умения коуча.

22. Что включает в себя модель коучингового взаимодействия, внутри любого процесса решения проблемы.

23. Улучшение продуктивности деятельности и качества жизни.

24. Основа методологии коучинга. Инструментарии коучинга.

25. Ценности и убеждения в коучинге.

26. Кодекс чести Международной федерации коучинга.

Критерии оценивания выступления на семинаре

Характеристика ответа	Европейская оценка	Рубежные баллы	Оценка	Уровень сформированности
Дан полный, развернутый ответ на поставленный теоретический вопрос, показана совокупность осознанных знаний об объекте, докаательно раскрыты основные положения темы; в ответе прослеживается четкая структура, логическая последовательность, отражающая сущность раскрываемых понятий, теорий, явлений. Ответ изложен литературным языком в терминах науки.	**A**	**100-96**	**5+**	**Повышенный уровень**

Дан полный, развернутый ответ на поставленный теоретический вопрос, показана совокупность осознанных знаний об объекте, доказательно раскрыты основные положения темы; в ответе прослеживается четкая структура, логическая последовательность, отражающая сущность раскрываемых понятий, теорий, явлений. Ответ изложен литературным языком в терминах науки. Могут быть допущены недочеты в определении понятий, исправленные студентом самостоятельно в процессе ответа.	**A**	**95-91**	**5**	
Дан развернутый ответ на поставленный теоретический вопрос, показана совокупность осознанных знаний об объекте, доказательно раскрыты основные положения темы; в ответе прослеживается четкая структура, логическая последовательность, отражающая сущность раскрываемых понятий, теорий, явлений. Ответ изложен литературным языком в терминах науки. Могут быть допущены недочеты в определении понятий, исправленные студентом с незначительной помощью преподавателя.	**A**	**90-86**	**5-**	
Дан развернутый ответ на поставленный вопрос, показано умение выделить существенные и несущественные признаки, причинно-следственные связи. Ответ четко структурирован, логичен, изложен литературным языком в терминах науки. Могут быть допущены недочеты или незначительные ошибки, исправленные студентом с помощью преподавателя.	**B**	**85-81**	**4+**	**Базовый уровень сформированности компетенций**
Дан достаточно полный ответ на поставленный вопрос, показано умение выделить существенные и несущественные признаки, причинно-следственные связи. Ответ структурирован, логичен, частично изложен в терминах науки. Ответы на дополнительные вопросы логичны, изложены в терминах науки, однако допущены незначительные ошибки или недочеты, исправленные студентом с помощью "наводящих" вопросов преподавателя.	**C**	**80-76**	**4**	
Дан достаточно полный ответ на поставленный вопрос, показано умение выделить существенные и несущественные признаки, причинно-следственные связи. Ответ структурирован, логичен, частично изложен в терминах науки. Ответы на дополнительные вопросы даются не сразу, изложены недостаточно научным языком, однако допущены незначительные ошибки или недочеты, исправленные студентом с помощью "наводящих" вопросов преподавателя.	**C**	**75-71**	**4-**	
Дан недостаточно полный и развернутый ответ. Логика и последовательность изложения имеют нарушения. Студент не способен самостоятельно выделить существенные и несущественные признаки и причинно-следственные связи. Студент может конкретизировать обобщенные знания, доказав на примерах их основные положения только с помощью преподавателя. Речевое оформление требует поправок, коррекции.	**D**	**70-66**	**3+**	**Пороговый уровень сформированности компетенций**
Дан недостаточно полный и развернутый ответ. Логика и последовательность изложения имеют нарушения. Допущены ошибки в раскрытии понятий, употреблении терминов. Студент не способен самостоятельно выделить существенные и несущественные признаки и причинно-следственные связи.	**E**	**65-61**	**3**	

Студент может конкретизировать обобщенные знания, доказав на примерах их основные положения только с помощью преподавателя. Речевое оформление требует поправок, коррекции.				
Дан неполный ответ. Присутствует нелогичность изложения. Студент затрудняется с доказательностью. Масса существенных ошибок в определениях терминов, понятий, характеристике фактов, явлений. В ответе отсутствуют выводы. Речь неграмотна. При ответе на дополнительные вопросы студент начинает понимать связь между знаниями только после подсказки преподавателя	**E**	**60**	**3-**	
Демонстрирует непонимание вопроса, отвечает с наличием грубых ошибок в ответе либо не отвечает на вопросы	**F**	**Менее 60**	**2**	**Компетенции не сформированы**

2.1.2. Выполнение тестовых заданий

Тестирование - система стандартизированных заданий , позволяющая автоматизировать процедуру измерения уровня знаний и умений обучающихся

Тесты

1. Коучинг появился в России:
A) в1972 году.
B) в1985 году.
C) в 1997 году.

2. Расшифруйте аббревиатуру «МФК».

_____

Ответ: «Международная Федерация Коучей»

3. Книга, написанная Карлом Роджерсом в 1951 году, которая сдвинула консультирование и психотерапию к отношениям, в которых предполагается, что у клиента есть способность изменяться и расти, с помощью клинического создания терапевтического союза.

_____

Ответ: «Терапия, ориентированная на клиента»

4. Официальная дата начала использования метода системных расстановок Берта Хеллингера при работе с организациями:
A) 1980
B) 1989
C) 1995

5. Динамическое состояние при коммуникации двух или более людей, при котором увеличивается согласованность их взаимодействия, повышается

взаимопонимание и появляется чувство глубокого доверия друг к другу, называется_____.

Ответ: раппорт.

6. Отличие «андрогогики» от «педагогики»:

_____

Ответ: обучение взрослых — андрогогика, обучение детей — педагогика.

7. Первоначальные упоминания о коучинге:

А) в Америке в 80-х годах прошлого века.

В) в Европе в 80-х годах прошлого века.

С) в Америке в 90-х годах прошлого века.

Д) в Европе в 90-х годах прошлого века.

8. Автор бесселлера "The inner game of tennis" - 1974 ("Внутренняя игра в теннис"), предложивщий использование принципов спортивной игры в бизнесе:

А) Джон Уитмор.

В) Тим Гэллви.

С) Томас Дж. Леонард.

9. Автор, изданной в 1992 году книги, ставшей бестселлером "Coaching for Performance". Издание этой книги в 2001 году на русском языке в России под названием "Coaching ─ новый стиль менеджмента и управления персоналом" стало точкой отчета для развития коучинга в России:

А) Джон Уитмор

В) Тим Гэллви.

С) Томас Дж. Леонард.

10. Основатель Международной Федерации коучей (International Coach Federation - ICF, 1994) ─ ассоциации профессиональных коучей с 130 представительствами по всему миру:

А) Джон Уитмор.

В) Тим Гэллви.

С) Томас Дж. Леонард.

11. Основатель корпоративного бизнес-направления и менеджмента в коучинге:

А) Джон Уитмор

В) Тим Гэллви.

С) Томас Дж. Леонард.

12. Соотнесите методы и цели:

Метод	Ответ	Цель

1. Тренинг		А) Решение задачи через обмен опытом
2. Профессиональное консультирование		В) Решение задачи через «покупку» этого решения
3. Наставничество		С) Решение задачи через развитие самостоятельности и ответственности за результат у сотрудника
4. Коучинг		Д) Приобретение конкретных навыков, иногда – изменение отношения к работе

Ответ: 1Д, 2В, 3А, 4С.

13. Соотнесите процессы и содержание в классической модели «РОСТ»:

Процесс	Ответ	Содержание
1. Расстановка целей		А) Что мы имеем, минусы и плюсы достижения цели, что мы делали раньше, на каком этапе ситуация сейчас, чего не хватает, чем мы готовы пожертвовать, какой будет ситуация и как изменится наша жизнь если мы не достигнем желаемого
2. Осознание реальности		В) Какие конкретные шаги мы предпринимаем, точный план: набор и порядок действий, расписание во времени
3. Создание и поиск новых ресурсов		С) Чего мы хотим достичь, измерима ли наша цель, зачем нам это?
4. Требуемые меры		Д) Что и кто может помочь, какие есть пути и варианты, каковы подзадачи в достижении цели и минимизации отрицательного эффекта от ее достижения, какова плата

Ответ: 1С, 2А, 3Д, 4В.

14. Соотнесите требования к цели по схеме SMART:

	Ответ	Содержание
Specific		А) Цели должны соотноситься с другими, более общими, а также со стратегическими целями, и работать на их достижение
Measurable		В) Цели должны быть достижимы с точки зрения внешних факторов и внутренних ресурсов. При постановке целей вы должны чувствовать, что есть возможность достичь их в оговоренный срок. И в то же время, они должны быть достаточно сложны, чтобы было необходимо прилагать усилия для их

		достижения
Achievable		С) Для каждой цели должны быть намечены временные рамки. Требуется определить срок, как для конечного, так и для промежуточных результатов
Relevant		Д) Цели должны быть предельно конкретны, чтобы все люди, вовлеченные в процесс их достижения, понимали, в чем они состоят
Timebound		Е) Цели должны быть измеримы, чтобы можно было узнать, что они достигнуты. Очень полезно бывает выделить не только конечные, но и промежуточные критерии оценки, чтобы иметь возможность проверить, насколько вы продвинулись в достижении цели

Ответ: Specific ─ Д, Measurable ─ У, Achievable ─ В, Relevant ─ А, Timebound ─ С.

15. Перечислите не менее 5 основных принципов коучинга:

_____

Ответ: Принцип осознанности и ответственности
Принцип отсутствия экспертной позиции
Принцип жизненного баланса
Принцип сопротивления
Принцип равенства
Принцип поэтапного развития
Принцип иерархичности развития
Принцип мониторинга

16. Распределите вопросы по этапам процесса коуч-сессии.

Этапы	Ответы	**Ключ**
Расстановка целей		**1, 2, 5, 8, 17, 20, 24, 30.**
Осознание реальности		**3, 6, 12, 16, 18, 21, 26, 27.**
Список возможностей		**7, 11, 13, 19, 25.**
Требуемые шаги (составление плана)		**4, 9, 10, 14, 15, 22, 23, 28. 29.**

1. Чего бы вы хотели достичь в будущем?
2. Каким образом вы будете добиваться этой цели?
3. Что происходит сейчас? (Что, где, когда, кто, сколько, как часто)?
4. Какую возможность вы выбираете? До какой степени это соответствует вашим стремлениям?
5. Чего бы вы хотели добиться в ближайшем будущем?

6. Каких результатов вы достигли?

7. Какие у вас есть возможности?

8. Ваша цель достижима, позитивна? Она бросает вам вызов?

9. По каким критериям вы оцениваете ваш успех?

10. Когда примерно вы хотите начать и закончить каждый из этапов вашего действия?

11. Что еще вы можете сделать?

12. Кого еще затрагивает то, что происходит с вами (прямо и косвенно)?

13. Что если (время, власть, деньги…)?

14. Что может помешать двигаться дальше?

15. Что вы предпримете, чтобы преодолеть эти внутренние и внешние помехи?

16. Чего вам не хватало в этой ситуации?

17. Когда бы вы хотели достичь своей цели?

18. Если у вас что-то не получается, как вы себя чувствуете? Что происходит с теми людьми, которых это тоже касается?

19. Вы хотели бы предложить что-нибудь другое?

20. Что вы хотите получить в результате?

21. Что вы делали раньше, чтобы улучшить ситуацию?

22. Кому необходимо знать про ваши планы? В какой поддержке вы нуждаетесь и от кого?

23. Есть ли какие-нибудь вещи, о которых вы хотели бы поговорить, или наш разговор подошел к концу?

24. Как вы видите свой успех?

25. Каковы преимущества каждого из вариантов? Что потребуется от вас?

26. Какими возможностями вы обладаете и при этом не пользуетесь ими?

27. Что мешает вам двигаться вперед?

28. Насколько вы готовы предпринять шаги к действию (от 1 до 10)?

29. Что мешает быть готовым на 10? Что вы можете сделать сейчас или потом, чтобы поднять уровень готовности до 10 баллов?

30. Достаточно ли вы контролируете свою цель, умеете ли влиять на нее?

17. Перечислите не менее 6 «барьеров общения» по Томасу Гордону:

_____

_____

Ответ:

1. Приказ, указание, команда.

2. Предупреждение, угроза, обещание.

3. Поучение, указание на целесообразность.

4. Совет, рекомендация или решение.

5. Нравоучения, логическая аргументация.

6. Осуждение, критика, несогласие, обвинение.
7. Похвала, согласие.
8. Брань, необоснованные обобщения, унижение.
9. Интерпретация, анализ, диагностика.
10. Успокаивание, сочувствие, утешение, поддержка.
11. Выяснение, допрос.
12. Увод от проблемы, отвлечение внимания, шутка.

18. Соотнесите проблемы, препятствующие эффективному общению:

Классификация проблемы	Ответ	Суть проблемы
1. Проблема восприятия		А) Трудность в выражении чувств или построении беседы во внутренне желаемом ключе, застенчивость: «Должен сказать так и так, но не выходит…»
2. Проблема интерпретации		В) «Слушаю», но не «слышу» собеседника, замкнутость «на своем»
3. Проблема действия		С) Трудность в объяснении, словесной формулировке действий или чувств, «не знаю как сказать…»
4. Проблема выражения		Д) Неадекватное понимание произнесенного партнером по общению, неверная интерпретация

Ответ: 1В, 2Д, 3А, 4С.

19. Соотнесите составляющие активного и обыденного слушания:

	Активное слушание	Обыденное слушание
ключ	**2, 3, 6**	**1, 4, 5**
ответы		

1. Ожидание встретить что-то интересное для себя в потоке речи партнера, фокусировка на собственных ассоциациях от сказанного.
2. Удержание разговора в рамках основной темы.
3. Попытка стимулировать партнера к разговору.
4. Ожидание, когда партнер сам заговорит.
5. Отвлечение внимания, ожидание, когда партнер переключится на интересную тему или прекратит разговор.
6. Попытка точно воспринять смысл сказанного и, при необходимости, убедиться в правильности своего понимания, уточнить, переспросить.

20. Соотнесите основные коммуникативные техники, определение и способы:

Техника	Определение	Способ
1. Открытые вопросы	1. Беседа на интересную и приятную тему,	1. «Вы хотели бы работать над проектом в одиночку или мы

	чаще не связанную с основной темой, ставящая целью создать благоприятную психологическую обстановку, заложить основы доверия и эмоционального равновесия.	можем привлечь кого-то еще? Мы перечислили все варианты проведения презентации или есть еще формы, которые мы не обсудили?»
2. Закрытые вопросы	2. Вопросы, предполагающие развернутый описательный ответ	2. Цитирование партнера, повторение ранее сказанного с вариациями; положительные высказывания о событиях в жизни партнера, его достижениях; сообщение интересной для партнера информации; рассказ интересного случая из жизни
3. Альтернативные вопросы	3. Техники вербализации Карла Роджерса: повтор (дословное повторение сказанного собеседником), перефразировка (краткая передача сути сказанного партнером), вербализация (уточняющие вопросы о значении сказанного или причинах высказывания), перевод разговора на смежную тему	3. Включение цитат партнера в свои фразы, повтор последних слов фразы партнера, повтор последней фразы партнера с вопросительной интонацией краткое формулирование сказанного партнером, следуя его логике; задавание уточняющих вопросов; перевод разговора на тему, вытекающую или ассоциирующуюся у обоих партнеров с обсуждаемой
4. Техники малого разговора	4. Вопросы, содержащие в себе варианты ответов	4. «Когда мы должны достичь этой цели? Сколько у нас средств на это действие?»
5. Техники активного слушания	5. Вопросы, предполагающие точный однозначный ответ	5. Начать вопрос словами: «Как? Каким образом? Что вы имеете в виду, когда говорите о…? Какие действия можно предпринять в этом направлении? Какой результат мы ожидаем?»

Ответ:

Техника	Определение	Способ
1	2	5
2	5	4
3	4	1
4	1	2
5	3	3

Выберите один или несколько ответов из предлагаемых вариантов в каждом вопросе и отметьте кружком

21.Коучинг – это:

а) развитие;

б) обратная связь;

в) индивидуальная работа;

г) оценка.

22. Каковы условия оптимального коучинга?

а) заранее организованный совместный визит;

б) отношения «руководитель=подчиненный»;

в) экспертные знания у коуча;

г) желание развиваться у клиента.

23. Основная цель коучинга –это:

а) повышение настроения;

б) повышение мотивации на результат;

в) повышение эффективности;

г) повышение количества визитов.

24. Закрытые вопросы это:

а) вопросы, на которые даются заранее сформулированные варианты ответов;

б) вопросы, на которые испытуемый может не отвечать;

в) вопросы ответы на которые не могут быть преданы огласке;

г) вопросы, затрагивающие особо значимые, глубоко интимные темы.

25. Совместный визит может включать:

а) контроль;

б) коучинг;

в) тренинг;

г) наставничество;

д) мотивационную беседу.

Критерии оценивания результатов тестирования

Характеристика ответа	Европейская оценка	Рубежные баллы	Оценка	Уровень сформированности компетенций
96-100% правильных ответов от общего	**A**	**100-96**	**5+**	**Повышенный**

количества ответов на вопросы теста				**уровень сформированности компетенций**
91-95% правильных ответов от общего количества ответов на вопросы теста	**B**	**95-91**	**5**	
86-90% правильных ответов от общего количества ответов на вопросы теста	**B**	**90-86**	**5-**	
81-85% правильных ответов от общего количества ответов на вопросы теста	**C**	**85-81**	**4+**	**Базовый уровень сформированности компетенций**
76-80% правильных ответов от общего количества ответов на вопросы теста	**C**	**80-76**	**4**	
71-75% правильных ответов от общего количества ответов на вопросы теста	**C**	**75-71**	**4-**	
66-70% правильных ответов от общего количества ответов на вопросы теста	**D**	**70-66**	**3+**	**Пороговый уровень сформированности компетенций**
61-65% правильных ответов от общего количества ответов на вопросы теста	**E**	**65-61**	**3**	
60 % правильных ответов от общего количества ответов на вопросы теста	**E**	**60**	**3-**	
Менее 60% правильных ответов от общего количества ответов на вопросы теста	**F**	**Менее 60**	**2**	**Компетенции не сформированы**

2.1.3. Практические задачи

Задача 1. Обсудите в малых группах тему «Коучинговые компетенции»

Провести обсуждение и дать характеристику базовым компетенциям коуча.

Почему важно умение коуча давать обратную связь?

Работа выполняется в малых рабочих группах по 4-5 человек.

Задача 2. Какие техники и методики НЛП вы знаете и можете применить в коучинге.

Дайте характеристики основных репрезентативных систем (визуал, аудиал, кинестетик).

Задача 3. Вспомните ситуацию, которую Вы воспринимаете как неудачу. Проанализируйте, что Вы, возможно, упустили в своих действиях и какие из объективных и субъективных особенностей восприятия других людей вы, возможно, не учли. Какие дополнительные шаги вы можете совершать в будущем будущее – в аналогичных, или даже отличных ситуациях? Отметьте, как изменилось теперь Ваше отношение к первоначальной ситуации?

Задача 4. Вспомните случай из своей жизни, когда Вам удавалось неожиданным образом повлиять на ход развития событий, приложив усилия или совершив изменения в казалось бы непосредственно не связанных с ними областях. Какова была Ваша реакция на это?

Задача 5.. Приведите примеры 3-4 проблем из различных сфер жизни. Переформулируйте их в задачи, направленных на поиск позитивного решения.

Задача 6. Вспомните человека в прошлом (учитель, друг и т.п.), который имел на вас сильное позитивное влияние.

Что Вам в нем нравилось?

Что Вы чувствовали при этом?

Какие из этих качеств Вы бы хотели проявлять в себе, как коуч?

Задача 7. Вспомните из личного опыта ситуации, где вы чувствовали перегрузку в общении с другими людьми. Каким образом Вы ее ощущали – каковы были симптомы? Как это сказывалось на вашем общении с другими? Будь Вы на месте этих людей, каким образом Вы постарались передать себе самому их послание?

Задача 8. Типы людей: неуверенные, любознательные, излишне разговорчивые, любознательные и открытые. К какому типу Вы относитесь? Какие рекомендации можете дать по конкретным типам людей?

Задача 9. Для чего необходимо продумывать алгоритм эффективно задаваемых вопросов? Предложите свою технику. Чем она отличается от известных алгоритмов эффективно задаваемых вопросов?

Задача 10. В течение последующих 21 дней (3-х недель) практикуйте навык смотреть на мир сквозь призму принципа изобилия («Вселенная, в которой мы живем, дружественна и изобильна»). Отмечайте ситуации, когда Вам хочется видеть по-старому. Продумывайте альтернативное видение этих ситуаций. Отмечайте, как меняется ваше внутреннее эмоциональное состояние и поведение, когда Вы начинаете смотреть на ситуацию по-новому. В конце дня делайте небольшие пометки об успешном опыте. Раз в неделю (можете чаще) высылайте отчет о том, что ценного вы приобрели за эту неделю практики.

Задача 11. . В парах. Ваша «пара» в течение пяти минут молча думает о чем–то на свое усмотрение. Вам нужно в течение этого времени внимательно наблюдать за ней, и постараться определить: 1) о чем она (он) думает, и 2) как это относится к Вам. Затем поделитесь обратной связью с парой. Объясните, по каким именно внешним – вербальным и невербальным признакам вы «читали мысли». Сверьте ваши заключения (о чем думает, и какое это имеет отношение к Вам) с «парой» (естественно, сообщите о результатах преподавателю). Что ценного для себя Вы получили в результате проведенного эксперимента? Поменяйтесь ролями.

Задача 12. В парах Выберите какую-нибудь из реальных жизненных ролей своей «пары» (в семье, на работе, учебе и т.д.). Дайте ей/ему десять ценных советов относительно того, что ей/ему лучше было бы делать. Попросите «пару» написать отчет, в котором обозначить 1) насколько полезными были советы в ее практической ситуации и 2) каково было внутреннее желание действительно следовать этим советам. Поменяйтесь ролями.

Задача 13. Представьте, что вы сталкиваетесь с человеком с суицидальными намерениями (в реальном контексте коучинга, его следует направить к профессиональному психотерапевту). Предложите варианты,

каким образом, используя принцип утилизации, вы могли бы повести разговор, чтобы человек открыл для себя иные, позитивные альтернативы своему первоначальному решению.

Задача 14. Какое из направлений коучинга: Коучинг как стиль жизни, Коучинг как стиль управления, Коучинг как стиль обучения**,** для Вас наиболее важно? Почему это для Вас важно? Как Вы собираетесь применять навыки коучинга? Что Вы хотите получить «на выходе»? В каких конкретно ситуациях/окружении Вы собираетесь применять эти навыки?

Задача 15. Выпишете специальности коучинга, в которых вы бы могли быть эффективными. Расставьте их в порядке убывания приоритетов. Выберите из них пять, на которых вы бы хотели сосредоточиться в первую очередь.

Задача 16. Вспомните какого-либо человека, которого другие считают в чем-то неадекватным. Какие «ярлыки» ему «навешивают»? Теперь определите действия и ситуации, в которых его поведение оказывается неэффективным. С нейтральной точки зрения опишите, что конкретно он делает, и к каким результатам это приводит? Если это было бы среди ваших приоритетов, то какие усилия могли бы предпринять, чтобы создать для этого человека среду, стимулирующую у него желание научиться новым, более эффективным стратегиям поведения? (Важно: человек может изменить себя только сам. Мы можем лишь создать для этого благоприятное окружение и, с его согласия, предоставить дополнительную информацию). Как бы Вы назвали или определили этого человека теперь? Что Вы по этому поводу чувствуете?

Задача 17. Предложите 3 наиболее типичные и 3 какие-то особенные ситуаций в современной жизни (в деловой и/или личностной сферах), где «коучинговый» подход может очень сильно помочь.

К каким результатом он приведет? За счет чего?

С чем согласны и не согласны в данном утверждении? Что бы вы еще добавили?

«Относительно общей «философии» коучинга МФК декларирует следующее:

Задача 18. Международная Федерация Коучей ставит в основу коучинга уважение к личному и профессиональному опыту клиента, и убеждение Подумайте о какой-нибудь своей привычке, которая Вам не нравится. Какое позитивное намерение за ней стоит? В каком контексте это действие могло бы быть (относительно) полезным? Представьте, что Вы преодолели эту привычку. Как изменилась Ваша жизнь? Каким образом ведете теперь себя в аналогичных ситуациях? Каким образом Вы обеспечиваете себе ту пользу, которую несла изначальная привычка? Теперь посмотрите на себя со стороны. Какие из универсальных внутренних способностей (перечисленных выше, и других) могли бы помочь Вам преодолеть эту привычку? Какие конкретные шаги / упражнения Вы можете предпринять, чтобы больше развить в себе эти способности (приведите 2-3).

Задача 19. Опишите историю из личного опыта, которая была бы созвучна с метафорой о девушке и морских звездах. Какова ее ценность в Вашей жизни?

«Как-то ранним утром один человек гулял по пляжу, любуясь прибоем, и вот он заметил нечто необычное: пляж был усеян тысячами морских звезд, которых океанские волны выбросили умирать на солнце. А вдалеке он заметил девушку, которая по одной поднимала морские звезды и забрасывала их обратно в море. Подойдя к ней так, чтобы его голос можно было слышать сквозь шум прибоя, мужчина сказал: «Это пустая трата времени, их здесь тысячи… Вы не сможете ничего изменить». Девушка нагнулась, подняла очередную морскую звезду и забросила ее в океан как можно дальше от берега. «Для этой морской звезды я изменила многое», – ответила девушка, нагибаясь за следующей.»

Задача20. Приведите 3-4 позитивные альтернативы слову «проблема». С сегодняшнего дня начните следить за своей речью и пользоваться только этими позитивными альтернативами. Через три дня напишите отчет о ходе и результатах Вашей практики. Что для Вас изменилось?

Критерии решения практической задачи

Характеристика ответа	**Европейская оценка**	**Рубежные баллы**	**Оценка**	**Уровень сформированности**
Комплексная творческая оценка предложенной ситуации; знание теоретического материала с учетом междисциплинарных связей; полный ответ на вопрос к иллюстративному материалу (при наличии), правильный выбор тактики действий; последовательное, уверенное выполнение практических манипуляций (при необходимости).	**A**	**100-96**	**5+**	**Повышенный уровень сформированности компетенций**
Комплексная оценка предложенной ситуации; знание теоретического материала с учетом междисциплинарных связей; полный ответ на вопрос к иллюстративному материалу (при наличии), правильный выбор тактики действий; последовательное, уверенное выполнение практических манипуляций (при необходимости).	**A**	**95-91**	**5**	
Комплексная оценка предложенной ситуации; достаточно полное знание теоретического материала с учетом междисциплинарных связей; полный ответ на вопрос к иллюстративному материалу (при наличии), правильный выбор тактики действий; последовательное, уверенное выполнение практических манипуляций (при необходимости).	**A**	**90-86**	**5-**	
Комплексная оценка предложенной ситуации, незначительные затруднения при ответе на теоретические вопросы; неполный ответ на вопрос к иллюстративному	**B**	**85-81**	**4+**	**Базовый**

материалу, неполное раскрытие междисциплинарных связей; правильный выбор тактики действий; логическое обоснование теоретических вопросов с дополнительными комментариями педагога; последовательное, уверенное выполнение практических манипуляций;				
Достаточно полная оценка предложенной ситуации, незначительные затруднения при ответе на теоретические вопросы; неполный ответ на вопрос к иллюстративному материалу, неполное раскрытие междисциплинарных связей; правильный выбор тактики действий; логическое обоснование теоретических вопросов с дополнительными комментариями педагога; последовательное, уверенное выполнение практических манипуляций;	**C**	**80-76**	**4**	
Достаточно полная оценка предложенной ситуации, незначительные затруднения при ответе на теоретические вопросы; неполный ответ на вопрос к иллюстративному материалу, неполное раскрытие междисциплинарных связей; правильный выбор тактики действий; логическое обоснование теоретических вопросов с дополнительными комментариями педагога; последовательное, уверенное выполнение практических манипуляций;	**C**	**75-71**	**4-**	
Затруднения с комплексной оценкой предложенной ситуации; неполный ответ, в том числе на вопрос к иллюстративному материалу, требующий наводящих вопросов педагога; выбор тактики действий в соответствии с ситуацией, возможен при наводящих вопросах педагога, правильное, последовательное выполнение манипуляций;	**D**	**70-66**	**3+**	**Пороговый уровень сформированности компетенций**
Затруднения с комплексной оценкой предложенной ситуации; неполный ответ, в том числе на вопрос к иллюстративному материалу, требующий наводящих вопросов педагога; выбор тактики действий в соответствии с ситуацией, возможен при наводящих вопросах педагога, правильное, последовательное, но неуверенное выполнение манипуляций;	**E**	**65-61**	**3**	
Большие затруднения с комплексной оценкой предложенной ситуации; неполный ответ, в том числе на вопрос к иллюстративному материалу, требующий наводящих вопросов педагога; выбор тактики действий в соответствии с ситуацией, возможен при вопросах педагога, при выборе часто совершаются ошибки, правильное, последовательное, но неуверенное выполнение манипуляций;	**E**	**60**	**3-**	
Неверная оценка ситуации; неправильный ответ на вопрос к иллюстративному материалу; неправильно выбранная тактика действий, приводящая к ухудшению ситуации.	**F**	**Менее 60**	**2**	**Компетенции не сформированы**

2.1.4. Реферат

Реферат является одним из этапов в формировании компетенций обучающегося. Реферат как форма оценочного средства предполагает краткое изложение в письменном виде содержания и результатов индивидуальной учебно-исследовательской деятельности, имеет регламентированную структуру, содержание и оформление. Его задачами являются формирование умений самостоятельной работы студентов с источниками литературы, их систематизация, развитие навыков логического мышления, углубление теоретических знаний по проблеме исследования.

Темы рефератов

1. Закон Парето или Принцип 80-20 в коучинге.
2. Лидерство, стили лидерства в коучинге.
3. Харизма и коучинг.
4. Эмоциональный интеллект в коучинге.
5. Осознанность, самоосознанность в коучинге.
6. Позитивное мышление и коучинг.
7. Саморегуляция в коучинге.
8. Мотивация в коучинге.
9. Эмапатия в коучинге.
10. Коммуникабельность в коучинге.
11. НЛП и коучинг.
12. Психологическое айкидо и коучинг.
13. Расстановки в коучинге.
14. Спиральная динамика в коучинге.
15. Стрессменеджмент.
16. Технологии планирования времени молодежи.
17. Формат конечного результата или треугольник Карпмана.
18. Эмоциональная компетентность молодежи.

Критерии оценивания реферата

Критериями оценки реферата, эссе являются: новизна текста, обоснованность выбора источников литературы, степень раскрытия сущности вопроса, соблюдение требований к оформлению. Новизна текста определяется, прежде всего, самостоятельностью в постановке проблемы, формулированием нового аспекта известной проблемы, наличие авторской позиции, самостоятельность оценок и суждений.

Одним из критериев оценки работы является анализ использованной литературы. Определяется, привлечены ли наиболее известные работы по теме исследования (в том числе публикации последних лет).

Степень раскрытия сущности вопроса – наиболее важный критерий оценки работы студента над рефератом. В данном случае определяется: а) соответствие плана теме реферата или эссе; б) соответствие содержания

теме и плану реферата или эссе; в) обоснованность способов и методов работы с материалом, способность его систематизировать и структурировать; г) полнота и глубина знаний по теме; е) умение обобщать, делать выводы, сопоставлять различные точки зрения по одному вопросу (проблеме). Также учитывается соблюдение требований к оформлению: насколько верно оформлены ссылки на используемую литературу, список литературы; оценка грамотности и культуры изложения; владение терминологией; соблюдение требований к объёму реферата или эссе.

Критерии оценивания реферата

Характеристика ответа	Европейская оценка	Рубежные баллы	Оценка	Уровень сформированности компетенций
В реферате обозначена проблема и обоснована её актуальность; сделан анализ различных точек зрения на рассматриваемую проблему и логично изложена собственная позиция; сформулированы оригинальные глубокие выводы, тема раскрыта полностью, выдержан объём; соблюдены требования к внешнему оформлению.	**A**	**100-96**	**5+**	**Повышенный уровень сформированности компетенций**
В реферате обозначена проблема и обоснована её актуальность; сделан анализ различных точек зрения на рассматриваемую проблему и логично изложена собственная позиция; сформулированы выводы, тема раскрыта полностью, выдержан объём; соблюдены требования к внешнему оформлению.	**A**	**95-91**	**5**	
В реферате обозначена проблема и обоснована её актуальность; сделан анализ различных точек зрения на рассматриваемую проблему и логично изложена собственная позиция; сформулированы выводы, тема раскрыта полностью, выдержан объём; есть незначительные замечания к внешнему оформлению.	**A**	**90-86**	**5-**	
Основные требования к реферату выполнены, но при этом допущены незначительные недочёты. В частности, имеются неточности в изложении материала; однако логично изложена собственная позиция; сформулированы выводы; имеются упущения в оформлении.	**B**	**85-81**	**4+**	**Базовый уровень сформированности компетенций**
Основные требования к реферату выполнены, но при этом допущены недочёты. В частности, имеются неточности в изложении материала; отсутствует логическая последовательность в суждениях; имеются упущения в оформлении.	**C**	**80-76**	**4**	
Основные требования к реферату выполнены, но при этом допущены недочёты. В частности, имеются неточности в изложении материала; отсутствует логическая последовательность в суждениях; не выдержан объём реферата; имеются упущения в оформлении.	**C**	**75-71**	**4-**	

В работе имеются существенные отступления от требований к реферированию. В частности, тема освещена лишь частично; допущены фактические ошибки в содержании реферата; отсутствуют выводы, но студент отвечает на вопросы преподавателя по реферату.	**D**	**70-66**	**3+**	**Пороговый уровень сформированности компетенций**
В работе имеются существенные отступления от требований к реферированию. В частности, тема освещена лишь частично; допущены фактические ошибки в содержании реферата; отсутствуют выводы.	**E**	**65-61**	**3**	
Реферат представлен, но тема реферата недостаточно раскрыта, обнаруживается существенное непонимание некоторых аспектов проблемы.	**E**	**60**	**3-**	
Реферат несамостоятелен, грубые нарушения при ссылках на авторов или отсутствие ссылок на них. Используется один источник. Недостаточен объем. Устаревшие данные. Студент не понимает сути реферата.	**F**	**Менее 60**	**2**	**Компетенции не сформированы**

2.2. Фонд оценочных средств и шкала оценивания для промежуточного контроля

2.2.1. Фонд оценочных средств для проверки знаний/умений

Вопросы к зачету

1. Актуальность коучинга. История возникновения. Определения.
2. Особенности коучинга как подхода, для чего нужен коучинг.
3. Критерии эффективности коучинга.
4. Области применения коучинга в деловой среде, в личной жизни.
5. Результаты коучинга, навыки, которые можно развить с помощью коучинга.
6. Причина быстрого роста популярности в мире, для кого коучинг.
7. Болезни роста коучинга, анализ особенностей и основных тенденций развития рынка коучинга в России.
8. Философия коучинга, истоки, методология.
9. Психологические корни, влияние гуманистической психологии.
10. Сравнительные характеристики терапии, тренинга, консалтинга, наставничества и коучинга.
11. Идеология коучинга, три ключевых компонента коучинга.
12. Направления коучинга, области применения коучинга.
13. Задачи коучинга.
14. Направления корпоративного коучинга.
15. Бизнес-коучинг.
16. Личный коучинг.
17. Дистанционный коучинг.
18. Коуч-тренинг.
19. Коуч-менеджмент.
20. Принципы коучинга.

21. Этапы и шаги коучинга.
22. Вопросы в коучинге.
23. Техники коучинга.
24. Инструменты коучинга, методики.
25. Искусство постановки целей.
26. Методика «ГРОУ».
27. Компетенция коуча, семь привычек высокоэффективного коуча, типы коуча.
28. На чем коуч делает акцент в работе с клиентом.
29. Нравственные и деловые принципы коуча.
30. Коучинг как форма обучения, особенности обучающих программ по коучингу, длительность обучения эффективному коучингу.
31. Определение и понятие коучинга.
32. Кто считается основоположником коучинга как метода?
33. Модель коучингового взаимодействия.
34. Отличия коучинга от консультирования, тренинга, наставничества.
35. Что является истоками коучинга.
36. Основные принципы коучинга.
37. Назовите формы коучинга.
38. Перечислите процессы коучинга.
39. Раскройте модель коучинга «РОСТ».
40. Что включает этап «Расстановка целей»?
41. Что включает этап «Осознание реальности»?
42. Что включает этап «Создание и поиск новых ресурсов»?
43. Что включает этап «Требуемые меры»?
44. Назовите 5 ключевых компетенций коуча.
45. Характеристики самоактуализирующейся личности и особенности ее поведения (по А.Маслоу).
46. Инструменты коуча (вопросные технологии, элементы тренинга, элементы НЛП).
47. Коучинг групп.
48. Назовите основные технические приемы групповой работы.
49. Перечислите примерные основные блоки тренинга коучей.
50. Проблемы, препятствующие эффективному общению.
51. Понятие о переносе и контрпереносе.
52. Что такое «Самокоучинг»?
53. Что такое «Колесо баланса»?
54. Цели как планируемые результаты. Постановка целей.
55. Перечислите стратегии постановки цели.
56. Причины не удержания целей.
57. Использование невербальной коммуникации в коуч-консультировании.

2.2.2 Фонд оценочных средств для проверки сформированности навыков (задачи к зачету)

Задание 1

Мини-кейс:

В команде Василия шесть сотрудников. Три опытных сотрудника со стажем работы более трех лет. Из них две «звезды» с очень хорошими результатами и один сотрудник со средними результатами. А также в команде три новичка, два из них на испытательном сроке. Только что вернулись с вводного тренинга, причем один из них имеет опыт работы в аналогичной должности в другой форме. А один работает около шести месяцев и уже показывает стабильные результаты.

Определите инструмент развития каждого сотрудника:

- Тренинг;
- Наставничество;
- Коучинг основных навыков;
- Коучинг продвинутых навыков;

Обоснуйте свой ответ и поставьте цели коучинга.

Задание 2

Примерные задания для поверки категории ВЛАДЕТЬ у студентов по результатам освоения дисциплины.

Задание. Вам необходимо провести коуч-сессию с сотрудниками отдела маркетинга. Какие материалы и данные о сотрудниках вы должны собрать и подготовить к дню совместных визитов. Какие материалы наиболее важны при принятии решения о необходимости проведения коучинга? Какие данные помогут скорректировать цели коучинга?

Задание 3

Анализ вашего времени

Проведите хронометраж вашего дня в течение недели, записывая, сколько времени вы тратите и на какие виды деятельности. Для наглядности полученные результаты можно представить в виде круговой диаграммы.

Чтобы понять, как вы распределяете свое время, ответьте на следующие вопросы:

1. На что я трачу слишком много времени (временные траты)?

2. На что я трачу слишком мало времени (временные возможности)?

3. Какая часть моего дня наиболее продуктивная? Наименее продуктивная?

4. Кто контролирует мое время?

5. Кто или что является причиной большей части срывов и заминок в течение дня?

6. Какие закономерности и привычки можно выделить в ходе моего дня (хорошие и плохие)?

7. Удачно ли начинается мой день (то есть эффективен ли я поутру)? Если нет, то почему?

8. От каких дел я мог бы отказаться?

9. Какие из моих дел можно кому-то перепоручить или с кем-то разделить?

Составьте идеальный в вашем представлении бюджет вашего времени. Как может проходить ваш день наилучшим для вас образом? Что вы можете предпринять для того, чтобы реальный бюджет времени начал приближаться к идеальному?

Задание 4

Упражнение «Линия состояний» (Мэрилин Аткинсон)

В упражнении на создание линии состояний исследуется, в каких измерениях и диапазонах существуют эмоциональные состояния. «Линия состояний» позволяет легко исследовать эмоциональные состояния через ощущение их. Можно использовать линию и для исследования привычек, касающихся отношений. Например, можно научиться чувствовать, чем в каждом конкретном случае состояние независимости отличается от состояния зависимости, состояние присоединения – от состояния отсоединения. Линию можно использовать и для того, чтобы исследовать эмоции, которые сопровождают построение наших планов на будущее.

Выполняется в паре Коуч и Клиент.

1. Создайте специальное место для наблюдателя – позицию коуча. Затем подумайте о противоположностях в той области жизни, которую вы хотите исследовать или где хотите выступить коучем по отношению к себе. Например, вы можете исследовать состояния расслабленности и напряженности или прощения и невозможности простить. Вы можете также исследовать состояния жизни ради истины и жизни в состоянии непонимания, где находится истина. Вы сами выбираете, какое измерение жизни вы хотите исследовать с помощью линий состояний.

2. На полу обозначьте линию, которая представляет континуум состояний от одного крайнего состояния до противоположного крайнего состояния. Пометьте концы линии маркерами. Коуч отмечает, какой полюс соответствует какому состоянию.

3. Выберите точку вне линии примерно посередине между полюсами, которая будет соответствовать позиции коуча, и поставьте на это место стул. Сидя на месте коуча, можно получить опыт обзора своих состояний, в соответствии с поставленной задачей. Как это воспринимается, когда вы размышляете над этим измерением вашей жизни?

4. Затем Клиент встает на середину линии лицом к тому направлению, с которым сильнее отождествляется, и начинает двигаться назад маленькими шажками по направлению к тому концу линии, где находится состояние, которое менее симпатично. По мере того, как Клиент медленно продвигается, Коуч задает ему вопросы. Например: *Что вы чувствуете внутри себя, когда находитесь в этой точке? Осознаете ли вы свое тело снаружи? Как вы дышите? Присутствует ли в вас внутренний диалог? Как у вас с равновесием? Как звучит ваш голос? Ясно ли вы видите, что происходит вокруг? Видите ли вы внутренние образы?*

5. Клиент покидает линию и садится в позицию коуча, чтобы поразмышлять над полученным опытом. Коуч сообщает ему о выявленных дистинкциях.

6. Клиент снова возвращается на линию и встает лицом к тому направлению, с которым он себя отождествляет слабее и маленькими шажками двигается назад к тому состоянию, которое он больше предпочитает. Снова доходит до крайней точки и снова отмечает все внутренние характеристики проходимых состояний, которые сопровождают переход в исследуемую позицию.

7. Клиент снова возвращается в позицию коуча и размышляет над полученным в ходе второго прохода переживаниями.

8. Почувствовав готовность, клиент возвращается на линию и встает, протянув руки в противоположных направлениях, так, чтобы руками почувствовать ощущения от обоих полюсов одновременно. В этот момент у него уникальная возможность исследовать себя изнутри и задать себе вопросы. Это позиция «коуча на линии», она дает очень ясное осознание, включающее все три состояния. Часто оказывается полезным запомнить состояние «удержания этого опыта». Вы удерживаете два внутренних состояния одновременно, сохраняя при этом полагающуюся коучу открытость по отношению к обоим этим состояниям.

9. Коуч может спросить: «*Можете ли вы сохранять чувство* ***сбалансированности*** *внутри себя? Появляется ли у вас состояние коуча-исследователя?»*

Задание 5

Разработайте конкретные шаги по управлению в следующих ситуациях:

– систематические опоздания сотрудника,

– низкая мотивация персонала,

– конфликт с внешними партнерами.

Предложите свои ситуации, требующие управленческого решения с позиции коуч-менеджера.

Задание 6

Проведите деловую игру по следующему сценарию.

Небольшая благотворительная организация испытывала недостаток в средствах, но неожиданно для себя получила крупную сумму от центрального правления. Они не знали, на что использовать эти деньги, поскольку привыкли оперировать малыми средствами и у них не было опыта планирования *большого* бюджета. Это необычный тип изменения. Но до тех пор, пока у них не будет ясного плана расходования полученных денег, они не смогут потратить их с наибольшей пользой. Здесь могла бы помочь модель К. Левина, так как существует опасность, что эта организация вернется к прежним способам расходования средств. Если они не используют деньги эффективно, то потеряют их через два года. Менеджер-коуч должен поработать с командой данной организации, чтобы разработать общие и

четко определенные цели. Этой организации необходимо признать тот факт, что ее самая большая проблема, возможно, заключалась не в недостатке средств, как считалось ранее, а в неэффективном управлении и плохой коммуникации.

***Задание 7*.**

Методика разбора конкретных ситуаций. Это техника обучения, использующая описание реальной проблемы студента, для анализа обучающимися с целью определения сути проблем, предложения возможных решений, выбора лучших из них. Несколько студенческих мини-групп, по 4-6 человек в каждой, знакомятся с содержанием проблемы, обсуждают ситуацию и готовят свой вариант разрешения ситуации с помощью коучинга. Результаты обсуждения в форме «решений» презентуются каждой группой и комментируются преподавателем. В заключении обсуждаются вопросы: технология проведения коучинга, алгоритм коучинговой сессии, ориентация клиента на принятие ответственности.

***Задание 8*.**

В рабочих микрогруппах проведите анализ и выделите наиболее распространенные поглотители времени. Предложите способы минимизации их влияния на организационное поведение персонала.

Задание **9.** Вам необходимо провести коуч сессию с сотрудниками отдела в министерстве. Какие материалы и данные о сотрудниках вы должны собрать и подготовить ко дню совместных визитов. Какие материалы наиболее важны при принятии решения о необходимости проведения коучинга? Какие данные помогут скорректировать цели коучинга?

Задание 10.

Работа с техниками, позволяющими организовать ваши мысли, чувства и действия в отношении достижения желаемого.

Вопросы коуча

• Как часто вы откладываете на потом то, что надо было сделать для достижения цели сегодня? Почему?

• Как вы планируете свой день?

• Есть ли у вас какая-нибудь система планирования дня?

• Какие приемы вы используете для того, чтобы быстро включиться в работу?

• Существует ли в вашей жизни баланс между работой и личной жизнью?

• Если у вас происходит «перекос» (например, вы работаете больше 12 часов в сутки), то каким образом вы компенсируете недостаток времени на личную жизнь?

• Можете ли вы сказать, что у вас недостаточно хорошо развит навык в области тайм-менеджмента?

• Если да, то запланируйте на следующий месяц список литературы для чтения по данной теме и/или запишитесь на курсы по тайм-менеджменту.

Задание 11.

Медлительность

Вы никогда не воплотите мечты в жизнь, если будете все время медлить и откладывать дела на потом. Медлительность – это просто плохая привычка, которую можно преодолеть с минимальными усилиями.

Нужно понять, почему вы медлите. Вы можете откладывать дела из-за страха либо потому, что сомневаетесь в правильности своих планов.

Данное упражнение поможет вам понять, почему вы медлите и откладываете на потом то, что надо делать именно сейчас.

• Запишите те дела, которые вам нужно сделать сейчас (либо надо было сделать еще вчера), но выполнение которых вы откладываете.

• Подумайте и запишите причины вашей медлительности. Попытайтесь найти истинные причины, а не оправдание.

• Рассмотрите каждую причину своей медлительности. Они могут облегчать вашу жизнь на короткое время, но в длительной перспективе разрушают вашу личность.

• Теперь представьте себе, что будет, если вы прекратите колебаться перед началом любого дела. Подумайте, чего бы добились в жизни, если бы не были столь медлительны. Увидьте свои яркие достижения. Ощутите радость от выполненной в срок работы, когда вы с уверенностью берете на себя ответственность.

• Теперь сделайте первый шаг в выполнении того дела, которое вы откладывали. Это может быть звонок кому-либо, набросок плана работы, приготовление нужных для работы инструментов и т. д.

Если вам тяжело приступить к новому делу, то сделайте первый маленький шаг, запускающий это дело.

Вопросы коуча

• Если для достижения цели надо выполнять какую-то рутинную работу, то в своем ежедневнике выделите для этого час в день. Прямо сейчас возьмите ежедневник и красным цветом пометьте это время!

• Поставьте будильник на это время и дайте себе слово, что в этот период вы ни на что не будете отвлекаться. Вы прекратите выполнять это дело лишь в случае чрезвычайной ситуации.

• Придумайте себе наказание за нарушение этого правила. Можете привлечь друга или родственника, который будет контролировать выполнение этого правила.

Задание 12.

«Якорь» включения в работу

Любите ли вы музыку? Как известно, музыка всегда влияет на психофизиологические механизмы нашего организма.

Подумайте, какая музыка (песня) поднимает вам настроение и общий уровень энергетики?

Какая мелодия успокаивает вас и расслабляет душу и тело?

Ваша задача – привязать различную музыку к различным типам задач. То есть теперь, когда вы услышите определенную мелодию, вы сразу же войдете в нужное эмоциональное состояние.

Подберите и «заякорите» музыку для:

• включения в интеллектуальную работу;
• отдыха;
• работы с вашей целью;
• хорошего настроения
• пробуждения от сна;
• физических упражнений/гимнастики.

«Якорем» может быть не только музыка. Вы можете использовать цвет, слово, символ, движение, ритуал, предмет, амулет, медальон и т. д.

Будьте внимательны: если вы завели себе «якорь», лучше использовать его только по прямому назначению. Старайтесь не «включать» его в других обстоятельствах.

Задание 13..

Наблюдатель

Перед тем как приступить к действиям по достижению поставленной цели, выполните упражнение «Наблюдатель».

На листке бумаги запишите вашу цель. Затем в центре листка нарисуйте символ, который будет обозначать вас (например, круг). Мысленно поставьте себя в этот круг. Теперь ответьте на четыре вопроса.

• *«Что я хочу получить?»* Затем от круга вверх нарисуйте линию и запишите свой ответ.

• *«Что вы готовы отдать для получения желаемого?»* Проведите линию вправо и запишите ответ. Это могут быть время, энергия и т. д.

• *«Какая поддержка у вас есть?»* Проведите линию вниз и запишите ответ. Это могут быть опыт, связи, знания, образование и т. д.

• *«Какая поддержка вам нужна?»* Проведите линию влево и запишите ответ. Это могут быть вдохновение, финансовая поддержка, важные знакомства и т. д.

Задание 14.

Сделайте свою работу удобной и эффективной.

Для того чтобы все успевать и ничего не забывать, проявите немного творческого подхода к организации своей работы.

Сделайте себе календарь-органайзер, который позволит вам всегда иметь перед глазами нужную информацию для самомотивации и организации своей жизни с целью достижения желаемого.

Например, создайте на компьютере свой собственный календарь. Помимо стандартных вещей вы можете внести туда следующие пункты (возьмем для удобства календарь с разворотом на каждый месяц):

• цель-прорыв месяца;
• задачи месяца;
• аффирмации месяца;
• правило успеха этого месяца;
• навык успеха этого месяца (это тот навык, который вы будете ежедневно тренировать в этом месяце);
• отношения, над которыми надо поработать в этом месяце:
• книги, которые надо прочитать в этом месяце;
• аудиопрограммы этого месяца;
• информацию, которую надо узнать в этом месяце.

Не забудьте подводить итоги результативности, а для этого внесите в календарь:
• достижения этого месяца;
• чему вы научились в этом месяце;
• сектор внимания этого месяца (нарисуйте, каким сферам сколько времени вы уделили).

Подойдите к этому творчески. Подумайте, может есть еще пункты, которые вы хотели бы внести.

Задание 15.

«Критическая шестерка» – формула практической магии

Каждое утро (а лучше даже вечер) на листе бумаги пишите шесть самых важных дел, которые вы должны выполнить для достижения того, что вы наметили на этот день. Затем расположите эти дела по степени важности: первое будет самым важным, второе будет вторым самым важным и т. д.

На следующий день первым вашим делом должно стать выполнение первого пункта списка. Не переходите ко второму, пока полностью не завершите все по первому пункту – и так с каждым пунктом вашего списка. Если к концу дня вам не удалось выполнить все запланированные дела, перенесите их на следующий день. Если остались пятый и шестой пункты, то они автоматически становятся первыми в вашем списке на следующий день.

Итак, прямо сейчас запишите шесть дел, которые надо выполнить завтра. Проранжируйте их по степени важности.

Если есть неприятные для вас дела, которые необходимо выполнить, – ставьте их на первое место. Таким образом вы сохраните свою энергию.

Ориентация на результат

Откройте ежедневник и просмотрите список ваших задач. Переформулируйте задачи, используя результатно-ориентированный подход. Для этого используйте сильные, действенные глаголы и ясную формулировку результатов.

Например, вместо обычного «провести совещание» напишите – «согласовать со всеми участниками условия работы».

Ваша задача должна быть наполнена энергией.

Вопросы коуча

• Составляли ли вы когда-нибудь хронометраж вашего дня? Если нет, то рекомендуется выполнить упражнения «Фотография рабочего дня» и «Время – деньги».

• Знаете ли вы, сколько времени у вас уходит на сон, просмотр телевизора, блуждание в Интернете, общение по телефону, перерывы на обед?

• Сколько времени в день вы тратите на работу над поставленной целью?

• Есть ли в вашем расписании время для визуализации и мыслительной работы над целью?

Задание 16.

Фотография рабочего дня

В течение недели фиксируйте то, на что вы тратите свое время. Не забывайте, что в сутках – 24 часа. Так куда же уходит ваше время?

Начните с малого. Уже с этой минуты, когда вы проснетесь, фиксируйте, что с вами происходит и сколько времени вы на это тратите.

Теперь, когда вы знаете, куда девается ваше время, вы можете приступить к следующему упражнению.

Задание 17.

Время – деньги

Распишите по часам ваш обычный день. А затем проанализируйте, насколько рационально вы используете такой ресурс, как время, для достижения желаемого.

• Сколько стоит час вашего времени? Сколько вы теряете на «пустых» делах?

• От чего можно было бы отказаться? Например, сократить времяпрепровождение перед телевизором до 1 часа или бессмысленное блуждание в Интернете до 30 минут на поиски *только* важной для вас информации.

• Какую альтернативу освободившемуся времени вы можете найти? Может быть, это будет работа с упражнениями по достижению цели, посещение спецкурсов по бизнесу?

Задание 18.

Закон Парето: 80/20

Согласно закону Парето, из 20 % причин проистекают 80 % последствий, а 20 % затрат усилий и времени дают 80 % результата. Попробуйте организовать свою жизнь согласно данному закону, а для этого определите:

• какие 20 % источников создают 80 % ваших проблем и неудач;

• какие 20 % ресурсов приносят 80 % желаемых результатов и радостей?

Задание 19..

Вопросы на каждый день

Ежедневно задавайте себе следующие вопросы, и вы увидите тот прогресс, который сделали за день.

• Насколько я приблизился к своей цели?

• Был ли я сегодня уверен в себе?

• Появились ли у меня сегодня свежие, интересные идеи? Какие?

• Сделал ли я что-нибудь, чего никогда не делал ранее?

• Пришлось ли мне подталкивать себя к активным действиям?

• Действовал ли я под влиянием минутного настроения? К чему это привело?

• Какое у меня было сегодня настроение?

• Какие могут быть последствия?

• Раздражался ли я по поводу и без повода?

• Что для меня действительно важно?

Критерии оценки уровня усвоения знаний, умений и навыков по результатам зачета

Характеристика ответа	Европейская оценка	Рубежные баллы	Оценка	Уровень сформированности компетенций
Дан полный, развернутый ответ на поставленный теоретический вопрос, показана совокупность осознанных знаний об объекте, проявляющаяся в свободном ориентировании понятиями, умении выделить существенные и несущественные его признаки, причинно-следственные связи. Знание об объекте демонстрируется на фоне понимания его в системе данной науки и междисциплинарных связей. Ответ формулируется в терминах науки, изложен литературным языком, логичен, доказателен, демонстрирует авторскую позицию студента. При ответе на вопрос студент демонстрирует применение знаний к реальным профессиональным ситуациям, объясняет решение задачи на уровне анализа, синтеза и дает свою оценку решения проблемы. Причем студент не затрудняется с ответом при видоизменении задания и правильно обосновывает принятое решение, владеет разносторонними навыками и приемами выполнения практических задач.	**A**	**100-96**	**зачтено**	**Повышенный уровень сформированности компетенций**
Дан полный, развернутый ответ на поставленный теоретический вопрос, показана совокупность осознанных знаний об объекте, доказательно раскрыты основные положения темы; в ответе прослеживается четкая структура, логическая последовательность, отражающая сущность раскрываемых понятий, теорий, явлений. Знание об объекте демонстрируется на фоне понимания его в системе данной науки и междисциплинарных связей. Умеет тесно увязывать теорию с практикой. Задача решена правильно и с обоснованием принятого решения. Ответ изложен литературным языком в	**A**	**95-91**	**зачтено**	

терминах науки. Могут быть допущены недочеты в определении понятий, исправленные студентом самостоятельно в процессе ответа.				
Дан полный, развернутый ответ на поставленный вопрос, доказательно раскрыты основные положения темы; в ответе прослеживается четкая структура, логическая последовательность, отражающая сущность раскрываемых понятий, теорий, явлений. Задача решена верно, правильно обосновывает принятую методику решения задачи. Ответ изложен литературным языком в терминах науки. В ответе допущены недочеты, исправленные студентом с помощью преподавателя.	**A**	**90-86**	**зачтено**	
Дан полный, развернутый ответ на поставленный вопрос, показано умение выделить существенные и несущественные признаки, причинно-следственные связи. Ответ четко структурирован, логичен, изложен литературным языком в терминах науки. Студент владеет разносторонними навыками и приемами выполнения практических задач. Могут быть допущены недочеты или незначительные ошибки, исправленные студентом с помощью преподавателя.	**B**	**85-81**	**зачтено**	**Базовый уровень сформированности компетенций**
Дан полный, развернутый ответ на поставленный вопрос, показано умение выделить существенные и несущественные признаки, причинно-следственные связи. Ответ четко структурирован, логичен, изложен в терминах науки. Студент владеет разносторонними навыками и приемами выполнения практических задач. Ответы на дополнительные вопросы логичны, изложены в терминах науки, однако допущены незначительные ошибки или недочеты, исправленные студентом с помощью "наводящих" вопросов преподавателя.	**C**	**80-76**	**зачтено**	
Студент демонстрирует достаточные теоретические и практические знания. Дан полный, но недостаточно последовательный ответ на поставленный вопрос, но при этом показано умение выделить существенные и несущественные признаки и причинно-следственные связи. Ответ логичен и изложен в терминах науки. Могут быть допущены 1-2 ошибки в определении основных понятий или решении практической задачи, которые студент затрудняется исправить самостоятельно.	**C**	**75-71**	**зачтено**	
Дан недостаточно полный и развернутый ответ. Логика и последовательность изложения имеют нарушения. Допущены ошибки в раскрытии понятий, употреблении терминов. Студент не способен самостоятельно выделить существенные и несущественные признаки и причинно-следственные связи. Студент может конкретизировать обобщенные знания, доказав на примерах их основные положения только с помощью преподавателя. Речевое оформление требует поправок, коррекции. Студент испытывает затруднения при выполнении практической задачи и не может связать теорию с практикой.	**D**	**70-66**	**зачтено**	**Пороговый уровень сформированности компетенций**
Дан неполный ответ, логика и последовательность изложения имеют существенные нарушения. Допущены грубые ошибки при определении сущности раскрываемых понятий, теорий, явлений, вследствие непонимания студентом их существенных и несущественных признаков и связей. В ответе отсутствуют выводы. Умение раскрыть конкретные проявления обобщенных знаний не показано. Испытывает затруднения при выполнении практических задач. Речевое оформление требует поправок, коррекции.	**E**	**65-61**	**зачтено**	
Дан неполный ответ. Присутствует нелогичность изложения. Студент затрудняется с доказательностью. Масса существенных ошибок в определениях терминов, понятий, характеристике фактов, явлений. В ответе отсутствуют выводы. Речь	**E**	**60**	**зачтено**	

неграмотна. При ответе на дополнительные вопросы студент начинает понимать связь между знаниями только после подсказки преподавателя				
Не знает значительную часть теоретического и практического материала, допускает существенные ошибки при ответах на вопросы. Дополнительные и уточняющие вопросы преподавателя не приводят к коррекции ответа студента.	**F**	**Менее 60**	**Не зачтено**	**Компетенции не сформированы**