

Документ подписан простой электронной подписью

Информация о владельце:

ФИО: Наумова Наталия Александровна

Должность: Ректор

Дата подписания: 19.08.2026 10:17:34

Уникальный программный ключ:

6b5279da4e034bffa679172803da5b7b559fc69e2

МИНИСТЕРСТВО ПРОСВЕЩЕНИЯ РОССИЙСКОЙ ФЕДЕРАЦИИ

Федеральное государственное автономное образовательное учреждение высшего образования

«ГОСУДАРСТВЕННЫЙ УНИВЕРСИТЕТ ПРОСВЕЩЕНИЯ»

(ГОСУДАРСТВЕННЫЙ УНИВЕРСИТЕТ ПРОСВЕЩЕНИЯ)

Факультет психологии

Кафедра психологии труда и психологического консультирования

Согласовано

деканом факультета психологии

«05» марта 2026 г.

/Кирсанова В.Г./

Рабочая программа дисциплины

Бизнес-коучинг в организации

Направление подготовки

37.04.01 Психология

Программа подготовки:

Психология организаций и бизнеса

Квалификация

Магистр

Форма обучения

Очно-заочная

Согласовано учебно-методической

комиссией факультета психологии

Протокол «05» марта 2026 г. № 7

Председатель УМКом

/Кирсанова В.Г./

Рекомендовано кафедрой психологии труда
и психологического консультирования

Протокол от «20» февраля 2026 г. № 4

Зав. кафедрой

/Кутергина И.Г./

Москва

2026

Автор-составитель:

Кононов Александр Николаевич

кандидат психологических наук, доцент кафедры психологии труда и психологического консультирования

Рабочая программа дисциплины «Бизнес-коучинг в организации» составлена в соответствии с требованиями Федерального государственного образовательного стандарта высшего образования по направлению подготовки 37.04.01 Психология, утвержденного приказом МИНОБРНАУКИ РОССИИ от 29.07.20 г. №841.

Дисциплина входит в часть, формируемую участниками образовательных отношений, Блока 1 «Дисциплины (модули)» и является обязательной для изучения.

Реализуется в формате электронного обучения с применением дистанционных образовательных технологий.

Год начала подготовки (по учебному плану) 2026

СОДЕРЖАНИЕ

1.	ПЛАНИРУЕМЫЕ РЕЗУЛЬТАТЫ ОБУЧЕНИЯ	4
2.	МЕСТО ДИСЦИПЛИНЫ В СТРУКТУРЕ ОБРАЗОВАТЕЛЬНОЙ ПРОГРАММЫ.....	4
3.	ОБЪЕМ И СОДЕРЖАНИЕ ДИСЦИПЛИНЫ	4
4.	УЧЕБНО-МЕТОДИЧЕСКОЕ ОБЕСПЕЧЕНИЕ САМОСТОЯТЕЛЬНОЙ РАБОТЫ ОБУЧАЮЩИХСЯ.....	9
5.	ФОНД ОЦЕНОЧНЫХ СРЕДСТВ ДЛЯ ПРОВЕДЕНИЯ ТЕКУЩЕЙ И ПРОМЕЖУТОЧНОЙ АТТЕСТАЦИИ ПО ДИСЦИПЛИНЕ	14
6.	УЧЕБНО-МЕТОДИЧЕСКОЕ И РЕСУРСНОЕ ОБЕСПЕЧЕНИЕ ДИСЦИПЛИНЫ	22
7.	МЕТОДИЧЕСКИЕ УКАЗАНИЯ ПО ОСВОЕНИЮ ДИСЦИПЛИНЫ	23
8.	ИНФОРМАЦИОННЫЕ ТЕХНОЛОГИИ ДЛЯ ОСУЩЕСТВЛЕНИЯ ОБРАЗОВАТЕЛЬНОГО ПРОЦЕССА ПО ДИСЦИПЛИНЕ.....	23
9.	МАТЕРИАЛЬНО-ТЕХНИЧЕСКОЕ ОБЕСПЕЧЕНИЕ ДИСЦИПЛИНЫ	24

1. ПЛАНИРУЕМЫЕ РЕЗУЛЬТАТЫ ОБУЧЕНИЯ

1.1. Цель и задачи дисциплины

Основной целью освоения учебной дисциплины является формирование у обучающихся системы теоретических знаний и компетенций в области бизнес-коучинга как современного инструмента управления человеческими ресурсами, позволяющего повышать личную эффективность руководителей, развивать кадровый резерв, достигать стратегических целей компании через раскрытие потенциала сотрудников и внедрение коучингового подхода в корпоративную культуру организации.

Задачи дисциплины:

1. Сформировать у магистрантов целостное понимание методологии бизнес-коучинга как инструмента управления персоналом, а также навыки диагностики организационных запросов и обоснования выбора коучинговых стратегий для решения бизнес-задач.

2. Обучить практическим технологиям проведения индивидуальных и командных коучинговых сессий, включая постановку целей, а также методам фасилитации групповой динамики.

3. Развить компетенции в области оценки эффективности коучинга, а также навыки интеграции коучингового подхода в корпоративную культуру, систему наставничества и работу с кадровым резервом организации.

1.2. Планируемые результаты обучения

В результате освоения данной дисциплины у обучающихся формируются следующие компетенции:

УК-2. Способен управлять проектом на всех этапах его жизненного цикла.

СПК-2. Способен осуществлять деятельность по обеспечению, оценке и аттестации персонала в организации.

СПК-3. Способен организовывать и руководить работой команды, вырабатывая командную стратегию для достижения поставленной цели

2. МЕСТО ДИСЦИПЛИНЫ В СТРУКТУРЕ ОБРАЗОВАТЕЛЬНОЙ ПРОГРАММЫ

Дисциплина входит в часть, формируемую участниками образовательных отношений, Блока 1 «Дисциплины (модули)» и является обязательной для изучения.

Дисциплина опирается на знания, умения и компетенции студента, полученные при изучении дисциплин части, формируемой участниками образовательных отношений, обязательных для изучения: «Информационные и коммуникационные технологии в деятельности психолога», «Организация профессиональной деятельности психолога».

Преподавание дисциплины проводится в тесном взаимодействии со всем комплексом психологических дисциплин, и в первую очередь с такими дисциплинами, как «Психологическое консультирование в организации», «Методы и инструменты бизнес-психологического консультирования: фасилитация и менторинг» и др.

Программа опирается на теоретические знания, полученные магистрантами в ходе изучения дисциплин в предыдущих семестрах обучения, и призвана систематизировать у них представления о специфике ведения переговоров с преступниками, захватившими заложников.

3. ОБЪЕМ И СОДЕРЖАНИЕ ДИСЦИПЛИНЫ

3.1. Объем дисциплины:

Показатель объема дисциплины	Форма обучения
	Очно-заочная
Объем дисциплины в зачетных единицах	4
Объем дисциплины в часах	144(14) ¹
Контактная работа:	44,3

¹ Реализуется в формате электронного обучения с применением дистанционных образовательных технологий.

Лекции	12(12) ²
Практические занятия	24
Лабораторные занятия	6
Контактные часы на промежуточную аттестацию:	2,3
Консультация	2(2) ³
Экзамен	0,3
Самостоятельная работа	90
Контроль	9,7

Форма промежуточной аттестации: экзамен во 2 семестре.

3.2. Содержание дисциплины

Наименование разделов (тем) дисциплины с кратким содержанием	Кол-во часов		
	Лекции	Практические занятия	Лабораторные занятия
Тема 1. Методологические основы бизнес-коучинга в организации Коучинг как информационно-коммуникативный процесс. Социально-психологическая структура процесса коммуникации (по К.Шеннону) в диаде «коуч – клиент». Виды коммуникации. Основные барьеры в коучинге: семантический, логический, статусный, защитный, мотивационный. Вербальная коммуникация. Особенности делового/управленческого/HR-жаргона. Визуальный контакт, лицевые экспрессии, телодвижения, позы и жесты, пространственное расположение (проксемика) в коучинговой сессии. Бизнес-коучинг как управленческая технология: отличие от наставничества, консалтинга, психотерапии, супервизии. Этические стандарты ICF/EMCC в корпоративной среде. Принципы конфиденциальности, добровольности, безоценочности. Коучинговый подход в стратегическом управлении персоналом. Место коучинга в системе развития человеческих ресурсов организации.	4	8	2
Тема 2. Технологии и инструменты бизнес-коучинга Модели коучинга: GROW (Goal, Reality, Options, Will), CLEAR (Contracting, Listening, Exploring, Action, Review), OSKAR (Outcome, Scaling, Know-how, Affirm, Review). Сравнительный анализ моделей применительно к корпоративным задачам (стратегия, операция, развитие персонала, работа с проектами). Коучинговые шкалы и метафоры: колесо баланса сфер жизни/профессиональных компетенций, линейка прогресса, шкала уверенности, шкала готовности к изменениям (Prochaska & DiClemente). Техника «мощных вопросов»: открытые, циркулярные, рефлексивные, масштабирующие, гипотетические.	4	8	2

² Реализуется в формате электронного обучения с применением дистанционных образовательных технологий.

³ Реализуется в формате электронного обучения с применением дистанционных образовательных технологий.

Работа с убеждениями и ценностями клиента. Выявление ограничивающих убеждений в бизнес-контексте («я недостаточно компетентен для повышения», «меня всё равно не услышат», «риск слишком велик»). Техники трансформации убеждений: когнитивная переоценка, метафора, рефрейминг. Инструменты фасилитации в коучинге: баланс времени, работа с групповой динамикой, визуализация (флипчарт, стикеры, ментальные карты). Постановка корпоративных целей: SMART (Specific, Measurable, Achievable, Relevant, Time-bound) и SPIRIT (Social, Positive, Inspiring, Relevant, International, Tangible). Технология коучинговой сессии: открытие-исследование-действие-заккрытие. Работа с сопротивлением клиента. Коучинговый протокол и документация.			
Тема 3. Командный коучинг и групповая динамика в организации Отличия командного коучинга от фасилитации, тимбилдинга, модерации, командной терапии и супервизии. Определение команды в организационном контексте: проектные команды, управленческие советы, функциональные подразделения, кросс-функциональные группы. Этапы командного коучинга: диагностика команды-заключение группового контракта-проведение сессий-оценка результативности. Модель ORID (Objective, Reflective, Interpretive, Decisional) для структурирования групповой работы. Управление конфликтами в командном коучинге. Типы конфликтов: конструктивные (когнитивные) и деструктивные (эмоциональные, личностные). Сопротивление в группе: формы проявления (молчание, агрессия, уход в сайд-треки, скепсис, интеллектуализация). Ролевая структура команды по Белбину применительно к коучингу: учёт ролей при распределении внимания коуча. Групповая динамика по Такмену: forming, storming, norming, performing, adjourning. Роль коуча на каждом этапе. Коучинг виртуальных и гибридных команд: специфика невербальной коммуникации, удержание вовлечённости, работа с техническими сбоями. Принципы психологической безопасности в группе (по Э.Эдмондсон).	2	4	1
Тема 4. Оценка эффективности и внедрение бизнес-коучинга в организации Методы оценки эффективности коучинга. Модель Д.Киркпатрика для коучинга: уровень 1 — реакция (удовлетворённость сессией), уровень 2 — обучение (изменение знаний и установок), уровень 3 — поведение (изменения на рабочем месте), уровень 4 — результаты (влияние на бизнес-метрики). Расчет ROI (Return on Investment) коучинга: формулы, сбор данных,	2	4	1

ограничения и критика метода. Индикаторы успеха: KPI изменений до/после, метод 360 градусов в коучинге, удержание ключевых сотрудников, скорость адаптации кадрового резерва, снижение конфликтов, рост производительности. Коучинг как элемент системы наставничества и работы с талантами. Этапы внедрения коучинговой культуры в организации: от пилотного проекта до масштабирования. Выбор между внешними бизнес-коучами и обучением внутренних коучей из числа HR или линейных руководителей. Бюджетирование коучинговых программ: стоимость внешней сессии vs затраты на обучение и супервизию внутренних коучей. Коучинг-подход в работе с кадровым резервом и «high potential» (HiPo). Противопоказания и ограничения для внедрения коучинга: кризисы, отсутствие стратегии, токсичная культура, жёсткие иерархии, низкая мотивация целевой группы. Риски: ложные ожидания заказчика, неготовность корпоративной культуры к открытости, выгорание внутренних коучей, смешение коучинга с оценочными процедурами.			
Итого	12(12)⁴	24	6

4. УЧЕБНО-МЕТОДИЧЕСКОЕ ОБЕСПЕЧЕНИЕ САМОСТОЯТЕЛЬНОЙ РАБОТЫ ОБУЧАЮЩИХСЯ

Темы для самостоятельного изучения	Изучаемые вопросы	Количество часов	Формы самостоятельной работы	Методическое обеспечение	Формы отчетности
Тема 1. Методологические основы бизнес-коучинга	Коучинг как информационно-коммуникативный процесс. Социально-психологическая структура коммуникации в диаде «коуч – клиент» (по К.Шеннону). Виды коммуникации в коучинге. Основные барьеры в коучинге: семантический, логический, статусный, защитный, мотивационный. Вербальная коммуникация. Особенности делового, управленческого и HR-жаргона. Невербальная коммуникация: визуальный контакт, лицевые экспрессии, телодвижения, позы, жесты, проксемика. Бизнес-коучинг как управленческая технология. Отличие от наставничества, консалтинга, психотерапии,	25	Анализ литературы, подготовка к занятиям, подготовка доклада, подготовка презентации, подготовка аннотации текста, подготовка конспекта	Учебно-методическое обеспечение, интернет-источники	Устный опрос, конспект, аннотация текста, презентация, доклад

⁴ Реализуется в формате электронного обучения с применением дистанционных образовательных технологий.

	супервизии. Этические стандарты ICF/EMCC в корпоративной среде. Принципы конфиденциальности, добровольности, безоценочности. Коучинговый подход в стратегическом управлении персоналом. Место коучинга в системе развития человеческих ресурсов организации.				
Тема 2. Технологии и инструменты бизнес-коучинга	Модели коучинга: GROW (Goal, Reality, Options, Will), CLEAR (Contracting, Listening, Exploring, Action, Review), OSKAR (Outcome, Scaling, Know-how, Affirm, Review). Сравнительный анализ моделей применительно к корпоративным задачам (стратегия, операционка, развитие персонала, работа с проектами). Коучинговые шкалы и метафоры: колесо баланса, линейка прогресса, шкала уверенности, шкала готовности к изменениям (Prochaska & DiClemente). Техника «мощных вопросов»: открытые, циркулярные, рефлексивные, масштабирующие, гипотетические. Работа с убеждениями и ценностями клиента. Выявление ограничивающих убеждений в бизнес-контексте. Техники трансформации убеждений: когнитивная переоценка, метафора, рефрейминг. Инструменты фасилитации в коучинге.	25	Анализ литературы, подготовка к занятиям, подготовка доклада, подготовка презентации, подготовка аннотации текста, подготовка конспекта	Учебно-методическое обеспечение, интернет-источники	Устный опрос, конспект, аннотация текста, презентация, доклад
Тема 3. Командный коучинг и групповая динамика	Отличия командного коучинга от фасилитации, тимбилдинга, модерации, командной терапии, супервизии. Определение команды в организационном контексте: проектные команды, управленческие советы, функциональные подразделения, кросс-функциональные группы. Этапы командного коучинга: диагностика команды-заключение группового контракта - проведение сессий - оценка результативности. Модель ORID (Objective, Reflective, Interpretive, Decisional)	20	Анализ литературы, подготовка к занятиям, подготовка доклада, подготовка презентации, подготовка аннотации текста, подготовка конспекта	Учебно-методическое обеспечение, интернет-источники	Устный опрос, конспект, аннотация текста, презентация, доклад

	для структурирования групповой работы. Управление конфликтами в командном коучинге. Типы конфликтов: конструктивные (когнитивные) и деструктивные (эмоциональные, личностные). Сопротивление в группе: формы проявления (молчание, агрессия, уход в сайд-треки, скепсис, интеллектуализация). Ролевая структура команды по Белбину применительно к коучингу: учёт ролей при распределении внимания коуча. Групповая динамика по Такмену: forming, storming, norming, performing, adjourning. Роль коуча на каждом этапе. Коучинг виртуальных и гибридных команд: специфика невербальной коммуникации, удержание вовлечённости, работа с техническими сбоями. Принципы психологической безопасности в группе (по Э.Эдмондсон).				
Тема 4. Оценка эффективности и внедрение бизнес-коучинга	Методы оценки эффективности коучинга. Модель Д.Киркпатрика для коучинга: уровень 1 (реакция), уровень 2 (обучение), уровень 3 (поведение), уровень 4 (результаты). Расчёт ROI коучинга: формулы, сбор данных, ограничения, критика метода. Индикаторы успеха: KPI изменений до/после, метод 360 градусов, удержание ключевых сотрудников, скорость адаптации кадрового резерва, снижение конфликтов, рост производительности. Коучинг как элемент системы наставничества и работы с талантами. Этапы внедрения коучинговой культуры в организации: от пилотного проекта до масштабирования. Выбор между внешними бизнес-коучами и обучением внутренних коучей (HR, линейные руководители). Бюджетирование коучинговых программ: стоимость внешней сессии vs затраты на обучение и супервизию внутренних коучей. Коучинг-подход в работе с кадровым резервом и «high potential» (HiPo). Противопоказания и ограничения для внедрения	20	Анализ литературы, подготовка к занятиям, подготовка доклада, подготовка презентации, подготовка аннотации текста, подготовка конспекта	Учебно-методическое обеспечение, интернет-источники	Устный опрос, конспект, аннотация текста, презентация, доклад

	коучинга: кризисы, отсутствие стратегии, токсичная культура, жёсткие иерархии, низкая мотивация целевой группы. Риски внедрения: ложные ожидания заказчика, неготовность корпоративной культуры к открытости, выгорание внутренних коучей, смешение коучинга с оценочными процедурами.				
Итого		90(90)⁵			

5. ФОНД ОЦЕНОЧНЫХ СРЕДСТВ ДЛЯ ПРОВЕДЕНИЯ ТЕКУЩЕЙ И ПРОМЕЖУТОЧНОЙ АТТЕСТАЦИИ ПО ДИСЦИПЛИНЕ

5.1. Перечень компетенций с указанием этапов их формирования в процессе освоения образовательной программы

Код и наименование компетенции	Этапы формирования
УК-2. Способен управлять проектом на всех этапах его жизненного цикла.	1. Работа на учебных занятиях 2. Самостоятельная работа
СПК-2. Способен осуществлять деятельность по обеспечению, оценке и аттестации персонала в организации	1. Работа на учебных занятиях 2. Самостоятельная работа
СПК-3. Способен организовывать и руководить работой команды, вырабатывая командную стратегию для достижения поставленной цели	1. Работа на учебных занятиях 2. Самостоятельная работа

5.2. Описание показателей и критериев оценивания компетенций на различных этапах их формирования, описание шкал оценивания

Оцениваемые компетенции	Уровень сформированности	Этап формирования	Описание показателей	Критерии оценивания	Шкала оценивания
УК -2	Пороговый	1. Работа на учебных занятиях 2. Самостоятельная работа	Знать: этапы жизненного цикла проекта внедрения бизнес-коучинга в организации; инструменты оценки эффективности проекта на каждом этапе; критерии выбора между внешними и внутренними коучами как ресурсное решение проекта; риски и ограничения внедрения коучинговых проектов. Уметь: формулировать проектную цель внедрения коучинга в терминах изменяемых бизнес-метрик; разрабатывать дорожную карту пилотного проекта по коучингу с указанием сроков, бюджета, ответственных и контрольных точек; рассчитывать ROI коучингового проекта и интерпретировать результаты для принятия решений о масштабировании; корректировать	Устный опрос, конспект, аннотация текста, доклад, презентация, лабораторная работа, тестирование	Шкала оценивания устного опроса Шкала оценивания конспекта Шкала оценивания аннотации текста Шкала оценивания доклада Шкала оценивания презентации Шкала оценивания лабораторной работы

⁵ Реализуется в формате электронного обучения с применением дистанционных образовательных технологий.

			план проекта на основе промежуточных данных об эффективности коучинговых сессий.		Шкала оценивания тестовых работ
	Продвину тый	1. Работа на учебных занятиях 2. Самостоятельная работа	Знать: этапы жизненного цикла проекта внедрения бизнес-коучинга в организации; инструменты оценки эффективности проекта на каждом этапе; критерии выбора между внешними и внутренними коучами как ресурсное решение проекта; риски и ограничения внедрения коучинговых проектов. Уметь: формулировать проектную цель внедрения коучинга в терминах изменяемых бизнес-метрик; разрабатывать дорожную карту пилотного проекта по коучингу с указанием сроков, бюджета, ответственных и контрольных точек; рассчитывать ROI коучингового проекта и интерпретировать результаты для принятия решений о масштабировании; корректировать план проекта на основе промежуточных данных об эффективности коучинговых сессий. Владеть: навыками проектирования пилотного проекта по внедрению бизнес-коучинга под конкретный организационный запрос; методами сбора и анализа данных для оценки достижения проектных KPI; инструментами презентации результатов коучингового проекта совету директоров или руководству компании; технологией управления изменениями при масштабировании коучинговой культуры в организации.	Устный опрос, конспект, аннотация текста, доклад, презентация, практическая подготовка, лабораторная работа, тестирование	Шкала оценивания устного опроса Шкала оценивания конспекта Шкала оценивания аннотации текста Шкала оценивания доклада, Шкала оценивания презентации, Шкала оценивания практической подготовки Шкала оценивания лабораторной работы Шкала оценивания тестовых работ
СПК-2	Пороговый	1. Работа на учебных занятиях 2. Самостоятельная работа	Знать: место коучинга в системе обеспечения, оценки и аттестации персонала; методы оценки персонала, интегрируемые с коучинговым подходом; принципы использования коучинговых инструментов в процессе аттестации; критерии эффективности коучинга как инструмента развития	Устный опрос, конспект, аннотация текста, доклад, презентация, лабораторная работа, тестирование	Шкала оценивания устного опроса Шкала оценивания конспекта Шкала оценивания аннотации текста

		персонала; этические ограничения при совмещении коучинга и оценочных процедур Уметь: проводить коучинговую диагностику кадровых проблем организации; интегрировать коучинговые инструменты в систему адаптации новых сотрудников и работы с кадровым резервом; использовать метод 360 градусов как инструмент обратной связи в коучинговой сессии; формулировать развивающие цели сотрудника в рамках аттестационной процедуры.	ие	Шкала оценивания доклада, Шкала оценивания презентации Шкала оценивания лабораторной работы Шкала оценивания тестовых работ
Продвину тый	1. Работа на учебных занятиях 2. Самостоятельная работа	Знать: место коучинга в системе обеспечения, оценки и аттестации персонала; методы оценки персонала, интегрируемые с коучинговым подходом; принципы использования коучинговых инструментов в процессе аттестации; критерии эффективности коучинга как инструмента развития персонала; этические ограничения при совмещении коучинга и оценочных процедур Уметь: проводить коучинговую диагностику кадровых проблем организации; интегрировать коучинговые инструменты в систему адаптации новых сотрудников и работы с кадровым резервом; использовать метод 360 градусов как инструмент обратной связи в коучинговой сессии; формулировать развивающие цели сотрудника в рамках аттестационной процедуры. Владеть: навыками проведения коучингового интервью при оценке потенциала сотрудника; технологией коучингового сопровождения участников кадрового резерва; методами обратной связи;	Устный опрос, конспект, аннотация текста, доклад, презентация, практическая подготовка, лабораторная работа, тестирование	Шкала оценивания устного опроса Шкала оценивания конспекта Шкала оценивания аннотации текста Шкала оценивания доклада, Шкала оценивания презентации, Шкала оценивания практической подготовки Шкала оценивания лабораторной работы Шкала оценивания тестовых работ

СПК-3	Пороговый	1. Работа на учебных занятиях 2. Самостоятельная работа	Знать: отличия командного коучинга от фасилитации, модерации, тимбилдинга и командной терапии; этапы командного коучинга; модели структурирования групповой работы; типологию командных ролей; стадии групповой динамики. Уметь: проводить диагностику командных ролей и зон напряжения перед стартом коучинговой сессии; формулировать групповой коучинговый контракт с определением целей, правил и ответственности участников; управлять конфликтами в команде, различая конструктивные и деструктивные формы конфликтного поведения; работать с сопротивлением в группе; выстраивать командную стратегию достижения цели через последовательные этапы командного коучинга; адаптировать коучинговые инструменты для работы с виртуальными и гибридными командами.	Устный опрос, конспект, аннотация текста, доклад, презентация, лабораторная работа, тестирование	Шкала оценивания устного опроса Шкала оценивания конспекта Шкала оценивания аннотации текста Шкала оценивания доклада, Шкала оценивания Презентации Шкала оценивания лабораторной работы Шкала оценивания тестовых работ
	Продвинутый	1. Работа на учебных занятиях 2. Самостоятельная работа	Знать: отличия командного коучинга от фасилитации, модерации, тимбилдинга и командной терапии; этапы командного коучинга; модели структурирования групповой работы; типологию командных ролей; стадии групповой динамики. Уметь: проводить диагностику командных ролей и зон напряжения перед стартом коучинговой сессии; формулировать групповой коучинговый контракт с определением целей, правил и ответственности участников; управлять конфликтами в команде, различая конструктивные и деструктивные формы конфликтного поведения; работать с сопротивлением в группе; выстраивать командную стратегию достижения цели через последовательные этапы командного коучинга; адаптировать коучинговые инструменты для работы с виртуальными и гибридными командами. Владеть: навыками фасилитации командной коучинговой сессии;	Устный опрос, конспект, аннотация текста, доклад, презентация, практическая подготовка, лабораторная работа, тестирование	Шкала оценивания устного опроса Шкала оценивания конспекта Шкала оценивания аннотации текста Шкала оценивания доклада, Шкала оценивания презентации, Шкала оценивания практической подготовки Шкала оценивания лабораторной работы Шкала оценивания тестовых

			технологией вовлечения всех участников команды в выработку стратегии; методами фиксации и проверки командных договорённостей; инструментами оценки эффективности командной стратегии; приёмами поддержания психологической безопасности в команде при обсуждении сложных стратегических вопросов.		работ
--	--	--	---	--	-------

Шкала оценивания устного опроса

Уровень оценивания	Критерии оценивания	Баллы
Устный опрос	Свободное владение материалом	5
	Достаточное усвоение материала	4
	Поверхностное усвоение материала	3
	Неудовлетворительное усвоение материала	2

Шкала оценивания конспекта

Уровень оценивания	Критерии оценивания	Баллы
Конспект	конспект подготовлен по теме изучения	1
	конспект отсутствует	0

Шкала оценивания аннотации текста

Уровень оценивания	Критерии оценивания	Баллы
Аннотация текста	Точность в выявлении основных идей автора; показана значимость реализации данной идеи, подхода; художественная выразительность изложения; логичность изложения; аннотация сдана в срок	10
	Точность в выявлении основных идей автора; показана значимость реализации данной идеи, подхода; отсутствуют логичность и художественная выразительность изложения; аннотация сдана в срок	7
	Точность в выявлении основных идей автора; не показана значимость реализации данной идеи, подхода; отсутствуют логичность и художественная выразительность изложения; аннотация сдана в срок	4
	Неточность в выявлении основных идей автора; не показана значимость реализации данной идеи, подхода; отсутствуют логичность и художественная выразительность изложения; аннотация не сдана в срок	0

Шкала оценивания тестовых работ

Оценка за контроль компетенций студентов производится по 5-балльной системе. При выполнении заданий ставится отметка.

Критерии оценивания	Баллы
правильное выполнение более 85% тестовых заданий	5
70-85% правильно выполненных тестовых заданий	4

50-70% правильно выполненных тестовых заданий	3
Менее 50% правильно выполненных тестовых заданий	2

Шкала оценивания доклада

Уровень оценивания	Критерии оценивания	Баллы
Доклад	Соответствие содержания теме доклада; глубина проработки материала; грамотность и полнота использования источников; грамотность речи и владение текстом доклада	10
	Соответствие содержания теме доклада; глубина проработки материала; использовано недостаточное количество источников; грамотность речи и владение текстом доклада	7
	Соответствие содержания теме доклада; не достаточная глубина проработки материала; использовано недостаточное количество источников; грамотность речи и владение текстом доклада	4
	Несоответствие содержания теме доклада; не достаточная глубина проработки материала; использовано недостаточное количество источников; недостаточное владение текстом доклада	0

Шкала оценивания презентации

Уровень оценивания	Критерии оценивания	Баллы
Презентация	Соответствие содержания теме; правильная структурированность информации; эстетичность оформления	10
	Соответствие содержания теме; правильная структурированность информации; недостаточная эстетичность в оформлении	7
	Соответствие содержания теме; отсутствует структурированность информации; недостаточная эстетичность в оформлении	4
	Несоответствие содержания теме; отсутствует структурированность информации; недостаточная эстетичность в оформлении	0

Шкала оценивания лабораторной работы

Критерии оценивания	Баллы
Высокая степень релевантности содержания заявленной теме; большая глубина проработки материала; высокое качество источников информации: использованы учебники, реферируемые журналы, учебные пособия, диссертации, нормативные документы; грамотность письменной речи, работа выполнена в срок	5
Высокая степень релевантности содержания заявленной теме; большая глубина проработки материала; высокое качество источников информации: использованы учебники, реферируемые журналы, учебные пособия, диссертации, нормативные документы; грамотность письменной речи, работа выполнена не в срок	4
Соответствие содержания заявленной теме; поверхностно проработан	3

материал; приемлемое качество источников информации, работа выполнена в срок	
Соответствие содержания заявленной теме; поверхностно проработан материал; приемлемое качество источников информации, работа выполнена не в срок	2

5.3. Типовые контрольные задания или иные материалы, необходимые для оценки знаний, умений, навыков и (или) опыта деятельности, характеризующих этапы формирования компетенций в процессе освоения образовательной программы

Примерные задания для устных опросов

1. В чём заключаются ключевые отличия бизнес-коучинга от наставничества, консалтинга и психотерапии? Приведите пример организационного запроса, для которого подходит только коучинг.
2. Перечислите основные коммуникативные барьеры в диаде «коуч – клиент». Как семантический и статусный барьеры могут проявиться в коучинговой сессии с топ-менеджером?
3. Раскройте структуру коучинговой сессии (открытие - исследование - действия - закрытие). Какие задачи решает коуч на этапе «исследование»?
4. Сравните модели коучинга GROW и CLEAR. Для каких корпоративных задач (стратегия, операционка, развитие персонала, работа с проектами) каждая из них предпочтительнее и почему?
5. Что такое техника «мощных вопросов»? Приведите по одному примеру открытого, циркулярного и масштабирующего вопроса для клиента с запросом «хочу повысить вовлечённость команды».
6. Опишите алгоритм работы с ограничивающим убеждением клиента в бизнес-контексте. Приведите пример трансформации убеждения «меня всё равно не услышат» в ресурсную формулировку.
7. В чём отличия командного коучинга от фасилитации и тимбилдинга? Опишите этапы командного коучинга (диагностика – контракт - сессии - оценка).
8. Раскройте модель ORID для структурирования групповой работы. Приведите по одному вопросу для каждого этапа модели применительно к командной ретроспективе.
9. Как стадии групповой динамики по Такмену (forming, storming, norming, performing, adjourning) определяют роль коуча? Какие действия коуча наиболее важны на этапе «storming»?
10. Назовите методы оценки эффективности коучинга в организации. Раскройте суть модели Киркпатрика и формулы расчёта ROI коучинга. Какие ограничения и риски существуют при расчёте ROI?

Примерная тематика докладов

1. Коммуникативные барьеры в бизнес-коучинге: диагностика и способы преодоления (на примере работы с топ-менеджментом)
2. Сравнительный анализ моделей коучинга GROW, CLEAR и OSKAR: критерии выбора для разных корпоративных задач
3. Техника «мощных вопросов» как инструмент трансформации мышления руководителя: типология и практические примеры
4. Работа с ограничивающими убеждениями в бизнес-коучинге: методы выявления, техники рефрейминга и когнитивной переоценки
5. Колесо баланса и шкалирование как инструменты диагностики и постановки целей в коучинговой сессии
6. Командный коучинг vs фасилитация и тимбилдинг: выбор формата вмешательства в зависимости от стадии развития команды
7. Модель ORID в командном коучинге: структурирование групповой рефлексии и принятия решений

8. Управление конфликтами и сопротивлением в командном коучинге: тактики работы с «трудными» участниками (доминант, критик, пассивный)
9. Оценка эффективности бизнес-коучинга в организации: применение модели Киркпатрика и расчёт ROI (кейс из реальной или учебной практики)
10. Внедрение коучинговой культуры в организации: этапы, риски, критерии успеха (от пилотного проекта до масштабирования)

Примерная тематика презентаций

1. Коммуникативная структура коучинговой сессии: барьеры и способы их преодоления
2. Сравнительный анализ моделей бизнес-коучинга: GROW, CLEAR, OSKAR
3. Технология постановки целей в коучинге: SMART и SPIRIT
4. Инструменты коучинга: колесо баланса, шкалирование, мощные вопросы
5. Работа с ограничивающими убеждениями в бизнес-коучинге
6. Командный коучинг: отличия от фасилитации и тимбилдинга, модель ORID
7. Управление групповой динамикой в командном коучинге (стадии по Такмену)
8. Работа с конфликтами и сопротивлением в командном коучинге
9. Оценка эффективности бизнес-коучинга в организации: модель Киркпатрика и ROI
10. Внедрение коучинговой культуры в организации: этапы, риски, критерии успеха

Примерные тестовые задания

Тема 1. Методологические основы бизнес-коучинга в организации

- 1.1. Что из перечисленного является ключевым отличием бизнес-коучинга от наставничества?
 - А) Коучинг всегда групповой, наставничество – индивидуальное
 - Б) Наставник передает свой опыт и дает советы, коуч помогает клиенту найти решение самостоятельно
 - В) Коучинг применяется только к топ-менеджерам
 - Г) Наставничество запрещено в коммерческих организациях
- 1.2. Какой коммуникативный барьер возникает, когда подчиненный не говорит правду коучу из-за страха перед руководителем, присутствующим на сессии?
 - А) Семантический барьер
 - Б) Логический барьер
 - В) Статусный барьер
 - Г) Мотивационный барьер
- 1.3. Какие из перечисленных элементов относятся к невербальной коммуникации в коучинге? (Выберите все верные варианты)
 - А) Визуальный контакт
 - Б) Громкость голоса
 - В) Позы и жесты
 - Г) Пространственное расположение (проксемика)
- 1.4. Какой принцип этического кодекса ICF означает, что коуч не оценивает поступки и решения клиента как «правильные» или «неправильные»?
 - А) Конфиденциальность
 - Б) Добровольность
 - В) Безоценочность
 - Г) Прозрачность
- 1.5. В каком случае уместно применять коучинг, а не психотерапию?
 - А) Клиент переживает клиническую депрессию
 - Б) Клиент хочет улучшить навыки делегирования в работе
 - В) Клиент имеет посттравматическое стрессовое расстройство
 - Г) Клиент не может встать с кровати из-за апатии

Тема 2. Технологии и инструменты бизнес-коучинга

2.1. Какая модель коучинга включает этапы: Contracting, Listening, Exploring, Action, Review?

- А) GROW
- Б) CLEAR
- В) OSKAR
- Г) SMART

2.2. Какой инструмент коучинга используется для оценки удовлетворенности разными сферами жизни или профессиональными компетенциями по шкале от 1 до 10?

- А) Линейка прогресса
- Б) Колесо баланса
- В) Шкала уверенности
- Г) Ментальная карта

2.3. Какие из перечисленных вопросов относятся к «мощным вопросам» в коучинге? (Выберите все верные варианты)

- А) «Почему вы не справляетесь с этой задачей?»
- Б) «Что для вас самое важное в этой ситуации?»
- В) «Как бы вы оценили свою готовность к изменениям по шкале от 1 до 10?»
- Г) «Что будет, если ничего не менять?»

2.4. Какая техника трансформации убеждений предполагает изменение рамки (контекста) восприятия ситуации?

- А) Когнитивная переоценка
- Б) Метафора
- В) Рефрейминг
- Г) Шкалирование

2.5. Что означает буква «А» в аббревиатуре SMART при постановке корпоративных целей?

- А) Active (активная)
- Б) Achievable (достижимая)
- В) Analytical (аналитическая)
- Г) Alternative (альтернативная)

Тема 3. Командный коучинг и групповая динамика в организации

3.1. Чем командный коучинг отличается от тимбилдинга?

- А) Тимбилдинг всегда проводится на природе
- Б) Командный коучинг направлен на решение конкретных рабочих задач и развитие команды, тимбилдинг – на улучшение межличностных отношений и доверия
- В) Командный коучинг требует обязательного присутствия руководителя
- Г) Отличий нет, это одно и то же

3.2. Какая стадия групповой динамики по Такмену характеризуется нормализацией отношений, появлением правил и ролей?

- А) Forming (формирование)
- Б) Storming (шторм/конфликт)
- В) Norming (нормирование)
- Г) Performing (работа)

3.3. На каком этапе модели ORID коуч задает вопросы о чувствах участников («Что вы чувствовали?», «Что вас удивило?»)?

- A) Objective
- Б) Reflective
- В) Interpretive
- Г) Decisional

3.4. Какие формы сопротивления в группе может встретить командный коуч? (Выберите все верные варианты)

- A) Молчание участников
- Б) Активная генерация идей
- В) Агрессия в адрес других участников
- Г) Уход в обсуждение деталей, не относящихся к теме

3.5. Какую роль по Белбину выполняет участник, который склонен доводить задачи до конца, обращать внимание на сроки и детали?

- A) Генератор идей
- Б) Координатор
- В) Завершатель (контролер)
- Г) Исследователь ресурсов

Тема 4. Оценка эффективности и внедрение бизнес-коучинга в организации

4.1. Какой уровень модели Киркпатрика оценивает удовлетворенность участников коучинговой сессией?

- A) Уровень 1 – реакция
- Б) Уровень 2 – обучение
- В) Уровень 3 – поведение
- Г) Уровень 4 – результаты

4.2. По какой формуле рассчитывается ROI коучинга?

- A) $(\text{Выгода} - \text{Затраты}) / \text{Затраты} \times 100\%$
- Б) $\text{Затраты} / \text{Выгода} \times 100\%$
- В) $(\text{Выгода} + \text{Затраты}) / \text{Выгода} \times 100\%$
- Г) $\text{Выгода} - \text{Затраты}$

4.3. Какие из перечисленных факторов являются противопоказаниями для внедрения коучинга в организации? (Выберите все верные варианты)

- A) Наличие утвержденной стратегии развития
- Б) Токсичная корпоративная культура с недоверием и доношением
- В) Готовность руководителей к саморефлексии
- Г) Жесткая иерархия и директивный стиль управления без обратной связи

4.4. Что из перечисленного относится к рискам внедрения коучинга в организации? (Выберите все верные варианты)

- A) Выгорание внутренних коучей из-за совмещения с основной работой
- Б) Высокая вовлеченность первых лиц в проект
- В) Смешение коучинга с оценочными процедурами, что разрушает доверие
- Г) Наличие супервизии для коучей

4.5. В каком случае целесообразнее выбрать внешнего бизнес-коуча, а не обучать внутренних?

- A) Когда нужна полная конфиденциальность и независимая оценка
- Б) Когда бюджет проекта минимален
- В) Когда коучинг нужен всем сотрудникам без исключения
- Г) Когда компания хочет развивать коучинговую культуру внутри

Примерные задания для лабораторных работ

Лабораторная работа 1. Диагностика коммуникативных барьеров в коучинговой сессии

1. Упражнение на идентификацию барьеров: «Коуч – клиент – наблюдатель» — анализ видеозаписи (5–7 минут) учебной коучинговой сессии с заполнением таблицы коммуникативных барьеров (семантический, логический, статусный, защитный, мотивационный) с указанием цитат и невербальных маркеров.
2. Диагностика и коррекция барьеров: работа с расшифровкой диалога — выявление моментов, где коуч усилил барьер (совет, закрытый вопрос, интерпретация), и предложение альтернативных коучинговых реплик (мощный вопрос, перефраз, сохранение паузы).

Лабораторная работа 2. Создание банка мощных вопросов и шаблона коучинговой сессии

1. Упражнение на разработку вопросов: «Ситуация – вопрос» — для 6 типовых бизнес-ситуаций (постановка цели, анализ реальности, поиск вариантов, определение действий, работа с убеждением, шкалирование прогресса) сформулировать не менее 3 мощных вопросов для каждой ситуации с запретом на вопросы «почему» и закрытые формулировки.
2. Проектирование шаблона сессии: на основе модели GROW или CLEAR разработать шаблон коучинговой сессии в виде таблицы (этап, цель этапа, временные рамки, 2–3 примера вопросов из банка, ожидаемый результат) и провести самопроверку на соответствие этапам выбранной модели.

Лабораторная работа 3. Проектирование командной коучинговой сессии по модели ORID

1. Упражнение на диагностику запроса: «Команда – стадия динамики» — по предложенному описанию команды (8 человек, срыв дедлайнов, взаимные обвинения, молчание аналитика) определить стадию групповой динамики по Такмену, роли участников по Белбину (гипотетически) и сформулировать коучинговый контракт для командной сессии.
2. Разработка плана сессии: составить детальный план 2-часовой командной коучинговой сессии по модели ORID (Objective, Reflective, Interpretive, Decisional) с указанием для каждого этапа временных рамок, действий коуча, инструментов, возможных форм сопротивления и способов работы с ними.

Лабораторная работа 4. Расчёт эффективности и разработка отчёта по коучинговому проекту

1. Упражнение на диагностику запроса: «Команда – стадия динамики» — по предложенному описанию команды (8 человек, срыв дедлайнов, взаимные обвинения, молчание аналитика) определить стадию групповой динамики по Такмену, роли участников по Белбину (гипотетически) и сформулировать коучинговый контракт для командной сессии.
2. Разработка плана сессии: составить детальный план 2-часовой командной коучинговой сессии по модели ORID (Objective, Reflective, Interpretive, Decisional) с указанием для каждого этапа временных рамок, действий коуча, инструментов, возможных форм сопротивления и способов работы с ними.

Темы для аннотирования теста

Задание 1.

Составьте аннотацию статьи Антонова, Н. В. Когнитивно-поведенческий коучинг: методология, модели, протоколы [Текст] / Н. В. Антонова. – DOI 10.31483/r-138097 // Психология коучинга: методология, теория, практика : сборник материалов I Всероссийской научно-практической конференции (Чебоксары, 20–21 марта 2025 года). – Чебоксары: Издательский дом «Среда», 2025. – С. 24–31. – Режим доступа: <https://phsreda.com/e-articles/10698/Action10698-138097.pdf> (дата обращения: 10.06.2026).

В аннотации отразите: определение и методологические основания когнитивно-поведенческого коучинга (КПК), эффективность и сферы применения КПК, Модели и протоколы в КПК, Заключительные выводы и перспективы развития.

Задание 2.

Составьте аннотацию статьи Наумцева, Е. А. Оценка эффективности русскоязычной версии модели когнитивно-поведенческого коучинга PRACTICE [Текст] / Е. А. Наумцева, Н. В. Антонова. – DOI 10.31483/r-138117 // Психология коучинга: методология, теория, практика : сборник материалов I Всероссийской научно-практической конференции (Чебоксары, 20–21 марта 2025 года). – Чебоксары: Издательский дом «Среда», 2025. – С. 191–196. – Режим доступа: <https://phsreda.com/e-articles/10698/Action10698-138117.pdf> (дата обращения: 10.06.2026).

В аннотации раскройте: описание модели PRACTICE, дизайн и методы исследования, основные результаты исследования, выводы и ограничения исследования

Примерные вопросы к экзамену

1. Определение бизнес-коучинга как управленческой технологии. Отличия от наставничества, консалтинга, психотерапии, супервизии.
2. Социально-психологическая структура коммуникации в диаде «коуч – клиент» (по К. Шеннону). Проблема соответствия кода и декодификации.
3. Коммуникативные барьеры в коучинге.
4. Структура невербального поведения в коучинге (по В.А. Лабунской).
5. Этические стандарты ICF/EMCC в корпоративной среде.
6. Модель коучинга GROW.
7. Модель коучинга CLEAR.
8. Сравнительный анализ моделей GROW и CLEAR применительно к корпоративным задачам.
9. Коучинговые шкалы и метафоры.
10. Техника «мощных вопросов».
11. Выявление ограничивающих убеждений в бизнес-контексте. Техники трансформации убеждений.
12. Постановка корпоративных целей.
13. Технология коучинговой сессии. Работа с сопротивлением клиента.
14. Отличия командного коучинга от фасилитации, тимбилдинга, модерации, командной терапии, супервизии.
15. Этапы командного коучинга: диагностика команды, заключение группового контракта, проведение сессий, оценка результативности.
16. Модель ORID для структурирования групповой работы.
17. Управление конфликтами в командном коучинге. Конструктивные и деструктивные конфликты.
18. Сопротивление в группе и способы работы с сопротивлением.
19. Ролевая структура команды по Белбину и учёт ролей в командном коучинге.
20. Стадии групповой динамики по Такмену и роль коуча на каждой стадии.
21. Модель оценки эффективности коучинга Д. Киркпатрика.
22. Расчёт ROI (Return on Investment) коучинга.
23. Индикаторы эффективности коучинга в организации.
24. Этапы внедрения коучинговой культуры в организации.
25. Противопоказания, ограничения и риски внедрения коучинга.

5.4. Методические материалы, определяющие процедуры оценивания знаний, умений, навыков и (или) опыта деятельности, характеризующих этапы формирования компетенций.

Основными формами текущего контроля являются оценка составление конспектов, устные опросы, аннотирование текстов, подготовка докладов и презентаций, лабораторные работы.

Устный опрос – наиболее распространенный метод контроля знаний обучающихся. При устном опросе устанавливается взаимодействие между преподавателем и обучающимся, в процессе которого преподаватель получает широкие возможности для изучения индивидуальных возможностей усвоения учащимися учебного материала

Доклад – публичное сообщение на определенную тему, в процессе подготовки которого студент использует те или иные навыки исследовательской работы. Подготовка докладов предполагается по содержащимся в рабочей программе дисциплины темам.

Написание конспекта (статьи, монографии, учебника, книги и пр.) представляет собой деятельность магистранта по созданию обзора информации, содержащейся в объекте конспектирования, в более краткой форме. В конспекте должны быть отражены основные принципиальные положения источника, то новое, что внес его автор, основные методологические положения работы, аргументы, этапы доказательства и выводы.

Аннотирование текста (аннотация – краткая характеристика текста, книги, статьи, раскрывающая содержание). Фиксируются основные проблемы, затронутые в тексте, мнения, оценки, выводы автора.

Презентация – форма текущего контроля, где, кроме умения работать с информацией, используются практические навыки по наглядному пространственному ее отображению.

Лабораторная работа – форма текущего контроля, в ходе которой студент решает прикладные правовые задачи, моделирующие деятельность психолога-консультанта.

Тестирование – форма текущего контроля, направленная на проверку знаний ключевых понятий кризисной психологии, принципов оказания помощи, а также умения различать нормальные и патологические кризисные реакции.

Формой промежуточной аттестации является экзамен.

Максимальное количество баллов, которое может набрать магистрант в течение семестра за текущий контроль, равняется 70 баллам.

Минимальное количество баллов, которые магистрант должен набрать в течение семестра за текущий контроль равняется 41 баллам.

Максимальная сумма баллов, которые магистрант может получить на зачете, равняется 20 баллам.

Формой промежуточной аттестации является зачет, которые проходит в форме устного собеседования по вопросам.

Шкала оценивания зачета:

Баллы	Критерии оценивания
30-15	магистрант показал в ответе в полном объеме знание теории вопроса, привел практические примеры, ответ хорошо структурирован по форме; магистрант показал в ответе знание теории вопроса, привел практические примеры, однако в структурном отношении ответ имеет погрешности
0-15	магистрант допускал в ответе грубые ошибки в освещении теории вопроса с неточностями и/или не справился с задачей иллюстрации ответа практическими примерами, в структурном отношении ответ не продуман.

Итоговая шкала оценивания результатов освоения дисциплины

Итоговая оценка по дисциплине выставляется по приведенной ниже шкале. При выставлении итоговой оценки преподавателем учитывается работа обучающегося в течение освоения дисциплины, а также оценка по промежуточной аттестации.

Количество баллов	Оценка по традиционной шкале
81-100	Зачтено
61-80	Зачтено
41-60	Зачтено
0-40	Не зачтено

Формой промежуточной аттестации является экзамен, которые проходит в форме устного собеседования по вопросам.

Шкала оценивания экзамена:

Баллы	Критерии оценивания
-------	---------------------

30-17	Магистрант в полном объеме усвоил предусмотренный программный материал; правильно и аргументировано ответил на все вопросы с приведением примеров; показал глубокие систематизированные знания, владеет приемами рассуждения и сопоставляет материал из разных источников; теорию связывает с практикой, другими темами данного курса.
16-13	Магистрант усвоил предусмотренный программный материал; аргументировано отвечал на вопросы с приведением примеров; показал систематизированные знания, но допускал неточности в рассуждениях и в сопоставлении материала из разных источников, теорию связывает с практикой, другими темами данного курса.
12-8	Магистрант недостаточно прочно усвоил предусмотренный программный материал; не всегда аргументировано отвечал на вопросы с приведением примеров; показал недостаточно систематизированные знания, не владеет в достаточной степени приемами рассуждения и сопоставления материала из разных источников; не связывает теорию с практикой.
7-0	Магистрант допускал в ответе грубые ошибки в освещении теории вопроса с неточностями, свидетельствующими о незнании предусмотренного программного материала, не справился с задачей иллюстрации ответа практическими примерами, в структурном отношении ответ не продуман.

Итоговая шкала оценивания результатов освоения дисциплины.

Итоговая оценка формируется путем суммирования полученных баллов за ответы на вопросы экзамена с баллами, полученными по результатам текущего контроля.

Баллы, по текущему контролю и промежуточной аттестации	Оценка по традиционной шкале
81-100	Отлично
61-80	Хорошо
41-60	Удовлетворительно
0-40	Неудовлетворительно

6. УЧЕБНО-МЕТОДИЧЕСКОЕ И РЕСУРСНОЕ ОБЕСПЕЧЕНИЕ ДИСЦИПЛИНЫ

6.1. Основная литература

1. Антонова, Н. В. Коучинг в бизнесе : учебник для вузов / Н. В. Антонова, Л. В. Казинцева, Н. А. Сизова. — Москва : Издательство Юрайт, 2026. — 202 с. — (Высшее образование). — ISBN 978-5-534-14122-1. — Текст : электронный // Образовательная платформа Юрайт [сайт]. — URL: <https://urait.ru/bcode/588530> (дата обращения: 10.06.2026).
2. 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> (дата обращения: 10.06.2026).
3. 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> (дата обращения: 10.06.2026).

6.2. Дополнительная литература

1. Уитмор, Дж. Внутренняя сила лидера: Коучинг как метод управления персоналом / Дж. Уитмор. — 3-е изд. — М. : Альпина Паблишер, 2016. — 309 с.
2. Аткинсон, М. Жизнь в потоке: Коучинг : учебное пособие / М. Аткинсон. — 2-е изд. — М. : Альпина Паблишер, 2016. — 330 с.
3. Аткинсон, М., Чойс, Р. Т. Мастерство жизни: Внутренняя динамика развития : учебное

- пособие / М. Атkinson, Р. Т. Чойс. — 4-е изд. — М. : Альпина Паблишер, 2016. — 214 с.
4. Трейси, Б., Фрейзер, К. Технология достижений: Турбокоучинг по Брайану Трейси : учебное пособие. — М. : Альпина Паблишер, 2016. — 219 с.
 5. Чуланова, О. Л. Формирование, развитие и коучинг эмоциональной компетентности в управлении персоналом организации : монография. — М. : НИЦ ИНФРА-М, 2016. — 218 с.

6.3. Ресурсы информационно-телекоммуникационной сети «Интернет»,

1. Википедия — свободная энциклопедия. — URL: <http://ru.wikipedia.org>.
2. Поисковые системы. URL: <http://www.google.ru/>, <http://www.yandex.ru/> и др.
3. Электронная гуманитарная библиотека. — URL: <http://www.gumfak.ru>.
4. Портал психологических изданий Psyjournals — URL: <http://psyjournals.ru>.
5. Российская психология: информационно-аналитический портал — URL: <http://rospsy.ru>.
6. Научная электронная библиотека eLIBRARY.RU — URL: <http://elibrary.ru>.
7. Материалы по психологии — <http://psychology-online.net>
8. Электронная библиотека — URL: <http://www.twirpx.com/files/>
9. Электронно-библиотечная система Лань <https://e.lanbook.com>
10. ООО «Электронное издательство Юрайт» <https://urait.ru>

7. МЕТОДИЧЕСКИЕ УКАЗАНИЯ ПО ОСВОЕНИЮ ДИСЦИПЛИНЫ

1. Методические рекомендации по подготовке к лабораторным и практическим занятиям.
2. Методические рекомендации по организации самостоятельной работы по дисциплинам.

8. ИНФОРМАЦИОННЫЕ ТЕХНОЛОГИИ ДЛЯ ОСУЩЕСТВЛЕНИЯ ОБРАЗОВАТЕЛЬНОГО ПРОЦЕССА ПО ДИСЦИПЛИНЕ

Лицензионное программное обеспечение:

Microsoft Windows
Microsoft Office
Kaspersky Endpoint Security

Информационные справочные системы:

Система «КонсультантПлюс»

Профессиональные базы данных

fgosvo.ru – Портал Федеральных государственных образовательных стандартов высшего образования

pravo.gov.ru - Официальный интернет-портал правовой информации

www.edu.ru – Федеральный портал Российское образование

Свободно распространяемое программное обеспечение, в том числе отечественного производства

ОМС Плеер (для воспроизведения Электронных Учебных Модулей)

7-zip

Google Chrome

9. МАТЕРИАЛЬНО-ТЕХНИЧЕСКОЕ ОБЕСПЕЧЕНИЕ ДИСЦИПЛИНЫ

Материально-техническое обеспечение дисциплины включает в себя:

- учебные аудитории для проведения учебных занятий, оснащенные оборудованием и техническими средствами обучения: комплект учебной мебели, доска, технические средства обучения (проектор подвесной, компьютер стационарный - моноблок);

- помещения для самостоятельной работы обучающихся, оснащенные компьютерной техникой, подключенной к сети Интернет, обеспеченные доступом к электронной

информационно-образовательной среде Университета. Персональные компьютеры с подключением к сети Интернет и обеспечением доступа к электронным библиотекам и в электронную информационно-образовательную среду Университета. Доска. Программное обеспечение: Лицензионное программное обеспечение: Зарубежное: Microsoft Windows, Microsoft Office Отечественное: Kaspersky Endpoint Security Свободно распространяемое программное обеспечение: Зарубежное: Google Chrome, 7-zip Отечественное: ОМС Плеер (для воспроизведения Электронных Учебных Модулей) Информационные справочные системы: система «КонсультантПлюс» Профессиональные базы данных: fgosvo.ru pravo.gov.ru;

- помещение для самостоятельной работы для инвалидов и лиц с ограниченными возможностями здоровья, оснащенное компьютерной техникой, подключенной к сети Интернет, обеспечено доступом к электронно-образовательной среде Университета, Комплект учебной мебели, персональные компьютеры с подключением к сети Интернет и обеспечением доступа к электронным библиотекам и в электронную информационно-образовательную среду Университета, доска, проектор подвесной.