Документ подписан простой электронной подписью
Информация о владельце:
ФИО: Максимов Алексей Борисович
Должность: директор департамента по образовательной политике
Дата подписания: 17.09.2025 13:40:45
Уникальный программный ключ:
8db180d1a3f02ac9e60521a5672742735c18b1d6

МИНИСТЕРСТВО НАУКИ И ВЫСШЕГО ОБРАЗОВАНИЯ РОССИЙСКОЙ ФЕДЕРАЦИИ

Федеральное государственное автономное образовательное учреждение высшего образования
«МОСКОВСКИЙ ПОЛИТЕХНИЧЕСКИЙ УНИВЕРСИТЕТ»

УТВЕРЖДАЮ
Декан факультета
экономики и управления
_____ /А.В. Назаренко/
«27» февраля 2025 г.

РАБОЧАЯ ПРОГРАММА ДИСЦИПЛИНЫ

«НАСТАВНИЧЕСТВО И КОУЧИНГ»

Направление подготовки
27.03.05 Инноватика
Профиль «Управление инновационной деятельностью»

Квалификация выпускника
Бакалавр

Форма обучения:
очная, заочная (2025 год приема)

Москва 2025

Разработчик(и):

Старший преподаватель
кафедры «Управление персоналом»  /Е.Л. Арзамасова/

Согласовано:

Заведующий кафедрой
«Управление персоналом»,
д.э.н., профессор  /М.М. Крекова/

Содержание

1. Цели, задачи и планируемые результаты обучения по дисциплине 4
2. Место дисциплины в структуре образовательной программы 4
3. Структура и содержание дисциплины 4
3.1. Виды учебной работы и трудоемкость 4
3.2. Тематический план изучения дисциплины 5
3.3. Содержание дисциплины 5
3.4. Тематика семинарских/практических и лабораторных занятий 6
3.5. Тематика курсовых проектов (курсовых работ) 6
4. Учебно-методическое и информационное обеспечение 6
4.1. Нормативные документы и ГОСТы 6
4.2. Основная литература 8
4.3. Дополнительная литература 8
4.4. Электронные образовательные ресурсы 8
4.5. Лицензионное и свободно распространяемое программное обеспечение 8
4.6. Современные профессиональные базы данных и информационные справочные системы 8
5. Материально-техническое обеспечение 8
6. Методические рекомендации 8
6.1. Методические рекомендации для преподавателя по организации обучения 8
6.2. Методические указания для обучающихся по освоению дисциплины 10
7. Фонд оценочных средств 13
7.1. Методы контроля и оценивания результатов обучения 13
7.2. Шкала и критерии оценивания результатов обучения 13
7.3. Оценочные средства 14

1. Цели, задачи и планируемые результаты обучения по дисциплине

Цели дисциплины:
дать представление о том, что такое наставничество и коучинг, показать место и особенности данного метода в комплексе методов управления персоналом, сформировать базовые навыки развития у сотрудников необходимых компетенций.

Задачи дисциплины:
- приобрести умение анализировать результаты сессий коучинга;
- всесторонне рассматривать и оценивать задачи повышения эффективности использования и развития персонала;
- овладеть навыками наставничества и технологией коучинга как средством повышения эффективности деятельности персонала.

Обучение по дисциплине «Наставничество и коучинг» направлено на формирование у обучающихся следующих компетенций:

Код и наименование компетенций	Индикаторы достижения компетенции
ПК-5 Способен квалифицированно применять нормативно-правовые акты в профессиональной инновационной деятельности.	**ИПК-5.1** Способен анализировать нормативно-правовые акты в области кадрового делопроизводства и архивного хранения; основы кадрового делопроизводства и организации архивного хранения кадровых документов, Закон о защите персональных данных в профессиональной инновационной деятельности. **ИПК-5.2** Обеспечивает квалифицированное применение нормативных правовых актов в области кадрового делопроизводства и архивного хранения; основы кадрового делопроизводства и организации архивного хранения кадровых документов, Закон о защите персональных данных в профессиональной инновационной деятельности. **ИПК-5.3** Проводит анализ правоприменительной практики в целях решения профессиональных задач, эффективного и целенаправленного решения правовых задач правоприменительной практики профессиональной инновационной деятельности.

2. Место дисциплины в структуре образовательной программы

Дисциплина относится к части, формируемой участниками образовательных отношений блока Б1 «Дисциплины (модули)».

Дисциплина «Наставничество и коучинг» взаимосвязана логически и содержательно-методически с другими дисциплинами учебного плана, формирующими компетенции будущих бакалавров по направлению 27.03.05 ИННОВАТИКА.

3. Структура и содержание дисциплины

Общая трудоемкость дисциплины составляет 3 зачетные единицы (108 часов).

3.1 Виды учебной работы и трудоемкость

3.1.1. Очная форма обучения

№ п/п	Вид учебной работы	Количество часов	Семестры
1	**Аудиторные занятия**	**54**	5
	В том числе:		
1.1	Лекции	18	5
1.2	Семинарские/практические занятия	36	5
2	**Самостоятельная работа**	**54**	5
	В том числе:		
2.1	Подготовка к практическим занятиям	44	5
2.2	Подготовка доклада	4	5
2.3	Подготовка к экзамену	6	5
3	**Промежуточная аттестация**		
	экзамен		5
	Итого	**108**	5

3.2 Тематический план изучения дисциплины

3.2.1. Очная форма обучения

№ п/п	Разделы/темы дисциплины	Трудоемкость, час			
		Всего	Аудиторная работа		Самостоятельная работа
			Лекции	Семинарские/ практические занятия	
1	Тема 1. Характеристика наставничества и коучинга.	24	4	8	12
2	Тема 2. Участники адаптационного процесса.	22	4	8	14
3	Тема 3. Система наставничества.	36	4	16	14
4	Тема 4. Модели и технология коучинга.	26	6	4	14
	Итого	**108**	**18**	**36**	**54**

3.3 Содержание дисциплины

Тема 1. Характеристика наставничества и коучинга.

Сущность понятия «наставничество». Сущность понятия «коучинг». Сравнительная характеристика наставничества и коучинга.

Тема 2. Участники адаптационного процесса.

Служба персонала как участник адаптационного процесса. Линейный руководитель как участник адаптационного процесса. Наставник как участник адаптационного процесса. Куратор как участник адаптационного процесса.

Тема 3. Система наставничества.

Цели существования системы наставничества. Отбор наставников. Оценка наставников. Модель компетенций в организации. Технология сравнения компетенций. Методы оценки кандидатов в наставники. Обучение наставников. Стимулирование наставников.

Тема 4. Модели и технология коучинга.

Процедуры коучинга на различных этапах коучинг-сессии. Техники (инструменты) коучинга. Сопротивление в коучинге. Фазы коучинга руководителя. Модель GROW. Модель О Нилл.

3.4 Тематика семинарских/практических занятий

3.4.1. Семинарские/практические занятия

Практическое/семинарское занятие 1,2,3,4. Характеристика наставничества и коучинга.
Практическое/семинарское занятие 5,6,7,8. Участники адаптационного процесса.
Практическое/семинарское занятие 9,10,11,12,13,14,15,16. Система наставничества.
Практическое/семинарское занятие 17,18. Модели и технология коучинга.

3.5 Тематика курсовых проектов (курсовых работ)

Не предусмотрено учебным планом.

4. Учебно-методическое и информационное обеспечение

4.1 Нормативные документы и ГОСТы

- Конвенция № 111 МОТ «Относительно дискриминации в области труда и занятий» от 25 июня 1958 г.
- Конвенция № 132 МОТ «Об оплачиваемых отпусках (пересмотренная в 1970 году)»: принята в г. Женеве 24 июня 1970 г. на 54-ой сессии Генеральной конференции МОТ.
- Международный пакт об экономических, социальных и культурных правах от 16 декабря 1966 г.
- Декларация МОТ «Об основополагающих принципах и правах в сфере труда» от 18 июня 1998 г.
- Конституция Российской Федерации: принята всенародным голосованием 12.12.1993.
- Трудовой кодекс Российской Федерации от 30.12.2001 N 197-ФЗ
- Уголовный кодекс Российской Федерации от 13.06.1996 N 63-ФЗ
- Кодекс Российской Федерации об административных правонарушениях от 30.12.2001 № 195-ФЗ.
- Закон РФ от 19.02.1993 № 4520-1 «О государственных гарантиях и компенсациях для лиц, работающих и проживающих в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях».
- Закон РФ от 19.04.1991 № 1032-1 «О занятости населения в Российской Федерации».
- Закон РФ от 21.07.1993 № 5485-1 «О государственной тайне».
- Федеральный закон от 03.07.2016 № 238-ФЗ «О независимой оценке квалификации».
- Федеральный закон от 06.04.2011 № 63-ФЗ «Об электронной подписи».
- Федеральный закон от 12.01.1995 № 5-ФЗ «О ветеранах».

- Федеральный закон от 15.12.2001 № 167 ФЗ «Об обязательном пенсионном страховании в Российской Федерации».

- Федеральный закон от 25.07.2002 № 115-ФЗ «О правовом положении иностранных граждан в Российской Федерации».

- Федеральный закон от 25.12.2008 № 273-ФЗ «О противодействии коррупции».

- Федеральный закон от 27.07.2004 № 79-ФЗ «О государственной гражданской службе Российской Федерации».

- Федеральный закон от 27.07.2006 N 149-ФЗ «Об информации, информационных технологиях и о защите информации»

- Федеральный закон от 27.07.2006 № 152-ФЗ «О персональных данных».

- Федеральный закон от 28.03.1998 № 53-ФЗ «О воинской обязанности и военной службе».

- Федеральный закон от 28.12.2013 № 400-ФЗ «О страховых пенсиях».

- Федеральный закон от 28.12.2013 № 426 ФЗ «О специальной оценке условий труда».

- Федеральный закон от 29.07.2004 N 98-ФЗ «О коммерческой тайне»

- Федеральный закон от 29.12.2012 № 273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации»

- Указ Президента РФ от 01.02.2005 № 110 «О проведении аттестации государственных гражданских служащих Российской Федерации».

- Постановление Правительства РФ от 15.06.2009 № 477 «Об утверждении Правил делопроизводства в федеральных органах исполнительной власти».

- Постановление Правительства РФ от 22.01.2013 № 23 «О правилах разработки и утверждения профессиональных стандартов».

- Постановление Правительства РФ от 31.10.2002 № 787 «О порядке утверждения Единого тарифно-квалификационного справочника работ и профессий рабочих, Единого квалификационного справочника должностей руководителей, специалистов и служащих».

- Квалификационный справочник должностей руководителей, специалистов и других служащих: утвержден постановлением Минтруда России от 21.08.1998 № 37

- Методические рекомендации по ведению воинского учета в организациях: утверждены Генштабом Вооруженных Сил РФ 11.07.2017.

- ГОСТ Р 7.0.97-2016. «Национальный стандарт Российской Федерации. Система стандартов по информации, библиотечному и издательскому делу. Организационно-распорядительная документация. Требования к оформлению документов» (утв. Приказом Росстандарта от 08.12.2016 N 2004-ст)

- ГОСТ Р ИСО 10018-2021. Национальный стандарт Российской Федерации. Системы менеджмента качества. Руководящие указания по вовлечению персонала (утв. и введен в действие Приказом Росстандарта от 09.12.2021 N 1750-ст)

- ОК 010-2014 (МСКЗ-08). Общероссийский классификатор занятий: принят и введен в действие приказом Росстандарта от 12.12.2014 № 2020-ст.

- ОК 011-93. Общероссийский классификатор управленческой документации: утвержден постановлением Госстандарта России от 30.12.1993 № 299.

- ОК 016-94. Общероссийский классификатор профессий рабочих, должностей служащих и тарифных разрядов: утвержден постановлением Госстандарта РФ от 26.12.1994 № 367.

- ОСТ4-071.034-82. Автоматизированные системы управления. Управление кадровой деятельностью. Система первичных документов учета кадров.

4.2 Основная литература

Кларин, М. В. Корпоративный тренинг, наставничество, коучинг : учебное пособие для вузов / М. В. Кларин. — Москва : Издательство Юрайт, 2023. — 288 с. — (Высшее образование). — ISBN 978-5-534-02811-9. — Текст : электронный // Образовательная платформа Юрайт [сайт]. — URL: https://urait.ru/bcode/513452

4.3 Дополнительная литература

Авдулова, Т. П. Психология управления : учебное пособие для среднего профессионального образования / Т. П. Авдулова. — 2-е изд., испр. и доп. — Москва : Издательство Юрайт, 2023. — 231 с. — (Профессиональное образование). — ISBN 978-5-534-06138-3. — Текст : электронный // Образовательная платформа Юрайт [сайт]. — URL: https://urait.ru/bcode/515918

4.4 Электронные образовательные ресурсы

https://online.mospolytech.ru/enrol/index.php?id=1012

4.5 Лицензионное и свободно распространяемое программное обеспечение

1. Операционная система, Windows 11 (или ниже) - Microsoft Open License
2. Офисные приложения, Microsoft Office 2013 (или ниже) - Microsoft Open License

4.6 Современные профессиональные базы данных и информационные справочные системы

1. Справочно-консультационная база Консультант Плюс (некоммерческая версия) http://www.consultant.ru/cons/cgi/online.cgi?req=home&utm_csource=online&utm_cmedium=button

5. Материально-техническое обеспечение

Аудитории, оснащенные учебной мебелью и переносным (стационарным) мультимедийным комплексом (проектор, ноутбук (компьютер)/ SMART доска).

6. Методические рекомендации

6.1 Методические рекомендации для преподавателя по организации обучения

Дисциплина «Наставничество и коучинг» занимает очень важное место среди курсов, читаемых в рамках подготовки специалистов по управлению персоналом.

Своеобразие этого курса определяется объектом управления – человеческие ресурсы организации, и характером современной управленческой деятельности, направленной, прежде всего, на работу с персоналом, как основным ресурсом, определяющим конкурентоспособность организации. Управленческая деятельность не должна идти в разрез с действующими правовыми нормами. Особенностью данной учебной дисциплины является ее выраженный практический характер. Поэтому на лекциях студент должен освоить основные теоретические аспекты тем, а на практических занятиях показать не только знание общих теоретических вопросов изучаемой темы, но и отработать практику применения действующего законодательства для решения кейсов, основанных на реальных ситуациях.

Перед практическим (семинарским) занятием необходимо проанализировать материалы судебной практики и разобрать со обучающимися наиболее интересные ситуации

Поэтому в процессе подготовки к семинарскому занятию желательно ознакомиться с последними тенденциями в области правового регулирования HR-деятельности, а также самостоятельно подобрать материал из профессиональных журналов, издаваемых по разным аспектам управления персоналом, уделяя особое внимание изменениям в законодательстве и материала правоприменительной практики.

Требования к лекции:

- научность и информативность (современный научный уровень), доказательность и аргументированность, наличие достаточного количества ярких, убедительных примеров, фактов, обоснований, документов и научных доказательств;

- активизация мышления слушателей, постановка вопросов для размышления, четкая структура и логика раскрытия последовательно излагаемых вопросов;

- разъяснение вновь вводимых терминов и названий, формулирование главных мыслей и положений, подчеркивание выводов, повторение их;

- эмоциональность формы изложения, доступный и ясный язык;

- применение интерактивных методов обучения.

В процессе обучения обучающегося используются различные виды учебных занятий (аудиторных и внеаудиторных): лекции, практические занятия, консультации. На первом занятии по данной учебной дисциплине необходимо ознакомить обучающегося с порядком ее изучения, раскрыть место и роль дисциплины в системе наук, ее практическое значение, довести до обучающегося требования кафедры, ответить на вопросы.

При подготовке к лекционным занятиям по курсу «Наставничество и коучинг» необходимо продумать план его проведения, содержание вступительной, основной и заключительной части лекции, ознакомиться с изменениями и дополнениями в действующем трудовом законодательстве, новинками учебной и методической литературы, публикациями периодической печати по теме лекционного занятия, определить средства материально-технического обеспечения лекционного занятия и порядок их использования в ходе чтения лекции.

В ходе лекционного занятия преподаватель должен назвать тему, учебные вопросы, ознакомить обучающегося с перечнем основной и дополнительной литературы по теме занятия. Во вступительной части лекции обосновать место и роль изучаемой темы в учебной дисциплине, раскрыть ее практическое значение. Если читается не первая лекция, то необходимо увязать ее тему с предыдущей, не нарушая логики изложения учебного материала. Раскрывая содержание учебных вопросов, акцентировать внимание обучающегося на основных категориях, явлениях и процессах, особенностях их протекания. Раскрывать сущность и содержание различных точек зрения и научных подходов к объяснению тех или иных явлений и процессов.

Следует аргументировано обосновать собственную позицию по спорным теоретическим вопросам. Приводить примеры. Задавать по ходу изложения лекционного материала вопросы и самому давать на них ответ. Это способствует активизации мыслительной деятельности обучающегося, повышению их внимания и интереса к материалу лекции, ее содержанию. Преподаватель должен руководить работой обучающегося по конспектированию лекционного материала, подчеркивать необходимость отражения в конспектах основных положений изучаемой темы, особо выделяя категориальный аппарат. В заключительной части лекции необходимо сформулировать общие выводы по теме, раскрывающие содержание всех вопросов, поставленных в лекции. Объявить тему очередного лекционного занятия, дать краткие рекомендации по подготовке. Определить место и время консультации обучающимся, пожелавшим выступить с докладами по актуальным вопросам обсуждаемой темы.

На лекции необходимо акцентировать внимание на общих вопросах, указывать на особенности профессиональной этики юриста. Средства, помогающие конспектированию, -

акцентированное изложение материала лекции, т. е. выделение голосом, интонацией, повторением наиболее важной, существенной информации, использование пауз, записи на доске, демонстрации иллюстративного материала, строгое соблюдение регламента занятий.

Искусство лектора помогает хорошей организации работы обучающегося на лекции.

Содержание, четкость структуры лекции, применение приемов поддержания внимания – все это активизирует мышление и работоспособность, способствует установлению педагогического контакта, вызывает у обучающегося эмоциональный отклик, воспитывает навыки трудолюбия, формирует интерес к предмету.

6.2 Методические указания для обучающихся по освоению дисциплины

Методические указания для работы над конспектом лекций во время проведения лекции.

Лекция – систематическое, последовательное, монологическое изложение преподавателем учебного материала, как правило, теоретического характера. При подготовке лекции преподаватель руководствуется рабочей программой дисциплины. В процессе лекций рекомендуется вести конспект, что позволит впоследствии вспомнить изученный учебный материал, дополнить содержание при самостоятельной работе с литературой, подготовиться к экзамену. Следует также обращать внимание на категории, формулировки, раскрывающие содержание тех или иных явлений и процессов, научные выводы и практические рекомендации, положительный опыт в ораторском искусстве. Желательно оставить в рабочих конспектах поля, на которых делать пометки из рекомендованной литературы, дополняющие материал прослушанной лекции, а также подчеркивающие особую важность тех или иных теоретических положений. Выводы по лекции подытоживают размышления преподавателя по учебным вопросам. Преподаватель приводит список используемых и рекомендуемых источников для изучения конкретной темы. В конце лекции обучающиеся имеют возможность задать вопросы преподавателю по теме лекции.

Методические указания при работе на семинарском/практическом занятии.

Семинары/практические занятия реализуются в соответствии с рабочим учебным планом при последовательном изучении тем дисциплины. В ходе подготовки к ним рекомендуется повторить конспект лекций, изучить основную и дополнительную литературу, ознакомиться с новыми публикациями в периодических изданиях: журналах, газетах и т.д. При этом следует учесть рекомендации преподавателя и требования учебной программы. Рекомендуется также дорабатывать свой конспект лекции, делая в нем соответствующие записи из литературы, рекомендованной преподавателем и предусмотренной учебной программой. Следует подготовить тезисы для выступлений по всем учебным вопросам, выносимым на семинар. Заканчивать подготовку следует составлением плана (конспекта) по изучаемому материалу (вопросу). Это позволяет составить концентрированное, сжатое представление по изучаемым вопросам. В ходе семинара обучающийся может выступать с заранее подготовленным докладом. Также он должен проявлять активность при обсуждении выступлений и докладов согруппников. Поскольку активность обучающегося на семинарских занятиях является предметом контроля его продвижения в освоении курса, подготовка к семинарским занятиям требует ответственного отношения. Необходимо проанализировать действующее законодательства в рамках темы семинарского/практического занятия.

Методические указания для обучающихся по освоению самостоятельной работы.

Самостоятельная работа является обязательной для каждого обучающегося, ее объем по дисциплине определяется тематическим планом. Данное время необходимо посвятить изучению соответствующей темы, подготовке семинарскому/практическому занятию (экзамену), выполнению заданий, выдаваемых преподавателем. При самостоятельной работе обучающийся взаимодействует с рекомендованными материалами при минимальном участии преподавателя.

Работа с литературой.

Самостоятельная работа с учебниками, учебными пособиями, научной, справочной и популярной литературой, материалами периодических изданий и Интернета, статистическими данными является наиболее эффективным методом получения знаний, позволяет значительно активизировать процесс овладения информацией, способствует более глубокому усвоению изучаемого материала, формирует у обучающихся свое отношение к конкретной проблеме. Изучая материал по учебной книге (учебнику, учебному пособию, монографии, и др.), следует переходить к следующему вопросу только после полного уяснения предыдущего, фиксируя выводы и вычисления, в том числе те, которые в учебнике опущены или на лекции даны для самостоятельного вывода. Особое внимание обучающийся должен обратить на определение основных понятий курса. Надо подробно разбирать примеры, которые поясняют определения. Полезно составлять опорные конспекты.

Выводы, полученные в результате изучения учебной литературы, рекомендуется в конспекте выделять, чтобы при перечитывании материала они лучше запоминались. При самостоятельном решении задач нужно обосновывать каждый этап решения, исходя из теоретических положений курса. Вопросы, которые вызывают у обучающегося затруднение при подготовке, должны быть заранее сформулированы и озвучены во время занятий в аудитории для дополнительного разъяснения преподавателем.

Методические рекомендации по подготовке к тестированию

Тестирование является формой промежуточного, а также итогового контроля знаний студентов. Тестирование стимулирует систематическую работу студентов в течение всего периода изучения дисциплины, что повышает познавательно-творческую направленность самообразования. При подготовке к тестированию необходимо наряду с основной учебной литературой использовать конспекты лекций, дополнительную литературу или материалы из справочных (консультационных) баз.

Методические рекомендации на составление и выступление с докладом.

Доклад, как вид самостоятельной работы в учебном процессе, способствует формированию навыков исследовательской работы, расширяет познавательные интересы, учит критически мыслить. При написании доклада по заданной теме студенту необходимо составляет план, подобрать основные источники. Как правило, при разработке доклада используется не менее 8-10 различных источников. В процессе работы с источниками нужно систематизировать полученные сведения, сделать выводы и обобщения. Общая тематика докладов определяется преподавателем, но в определении конкретной темы инициативу может проявить студент. Прежде чем выбрать тему доклада, автору необходимо выявить свой интерес, определить, над какой проблемой он хотел бы поработать, более глубоко ее изучить. Каждый доклад должен начинаться с введения. Введение - это вступительная часть научно-исследовательской работы. Автор должен приложить все усилия, чтобы в этом небольшом по объему разделе показать актуальность темы, раскрыть ее практическую значимость.

В основной части доклада раскрывается его содержание. Как правило, основная часть состоит из теоретического и практического разделов. В теоретическом разделе раскрываются история и теория исследуемой проблемы, дается критический анализ литературы и показываются позиции автора. В практическом разделе излагаются методы, ход, и результаты самостоятельно проведенного эксперимента или фрагмента. В основной части могут быть также представлены схемы, диаграммы, таблицы, рисунки и т.д. В заключении подводятся итоги работы, выводы, к которым пришел автор, и рекомендации. Заключение должно быть кратким, обязательным и соответствовать поставленным задачам. При подготовке устного выступления нужно учитывать его регламент - не более 10 минут. Весьма выигрышным является представление доклада, сопровождающееся презентацией.

Методические рекомендации студентам для подготовки к экзамену.

Подготовка студентов к экзамену включает три стадии:

- самостоятельная работа в течение учебного года семестра;
- непосредственная подготовка в дни, предшествующие экзамену;

- сдача экзамена.

Подготовку к экзамену целесообразно начать с изучения и проработки нормативно-правовых источников и литературы. Прежде всего, следует внимательно перечитать учебную программу и программные вопросы для подготовки к экзамену, чтобы выделить из них наименее знакомые. Далее должен следовать этап повторения всего программного материала. На эту работу целесообразно отвести большую часть времени. Следующим этапом является самоконтроль знания изученного материала, который заключается в устных ответах на программные вопросы, выносимые на экзамен. Тезисы ответов на наиболее сложные вопросы желательно записать, так как в процессе записи включаются дополнительные моторные ресурсы памяти. Предложенная методика непосредственной подготовки к экзамену может быть и изменена. Так, для студентов, которые считают, что они усвоили программный материал в полном объеме и уверены в прочности своих знаний, достаточно беглого повторения учебного материала. Основное время они могут уделить углубленному изучению отдельных, наиболее сложных, дискуссионных проблем. Литература для подготовки к экзамену указана в учебной программе. Однозначно сказать, каким именно учебником нужно пользоваться для подготовки к экзамену (экзамену), нельзя, потому что учебники пишутся разными авторами, представляющими свою, иногда отличную от других, точку зрения по различным научным проблемам. Поэтому для полноты учебной информации и ее сравнения лучше использовать не менее двух учебников (учебных пособий). Студент сам вправе придерживаться любой из представленных в учебниках точек зрения по спорной проблеме (в том числе отличной от позиции преподавателя), но при условии достаточной научной аргументации.

Основным источником подготовки к экзамену является конспект лекций. Учебный материал в лекции дается в систематизированном виде, основные его положения детализируются, подкрепляются современными фактами и нормативной информацией, которые в силу новизны, возможно, еще не вошли в опубликованные печатные источники. Правильно составленный конспект лекций содержит тот оптимальный объем информации, на основе которого студент сможет представить себе весь учебный материал. Следует точно запоминать термины и категории, поскольку в их определениях содержатся признаки, позволяющие уяснить их сущность и отличить эти понятия от других. В ходе подготовки к экзамену экзамену необходимо обращать внимание не только на уровень запоминания, но и на степень понимания категорий и реальных юридических проблем. А это достигается не простым заучиванием, а усвоением прочных, систематизированных знаний, аналитическим мышлением. Следовательно, непосредственная подготовка к экзамену должна в разумных пропорциях сочетать и запоминание, и понимание программного материала. В этот период полезным может быть общение студентов с преподавателями по дисциплине на консультациях.

7. Фонд оценочных средств

7.1 Методы контроля и оценивания результатов обучения

Текущий контроль (работа на практических/семинарских занятиях):
- устные опросы
- тестирование
- решение задач
- выступление с докладом

Промежуточный контроль
- устный опрос

7.2 Шкала и критерии оценивания результатов обучения

Устный опрос (текущий и промежуточный контроль)

Развернутый ответ студента должен представлять собой связное, логически последовательное сообщение на заданную тему, показывать его умение применять определения, правила в конкретных случаях.

Показатели оценивания:

1) полнота и правильность ответа;
2) степень осознанности, понимания изученного;
3) языковое оформление ответа.

Критерии оценивания устного опроса:

5 баллов ставится, если студент полно излагает материал (отвечает на вопрос), дает правильное определение основных понятий; обнаруживает понимание материала, может обосновать свои суждения, применить знания на практике, привести необходимые примеры не только из учебника, но и самостоятельно составленные; излагает материал последовательно и правильно с точки зрения норм литературного языка.

4 балла ставится, если студент дает ответ, удовлетворяющий тем же требованиям, что и для 5 баллов, но допускает 1–2 ошибки, которые сам же исправляет, и 1–2 недочета в последовательности и языковом оформлении излагаемого.

3 балла ставится, если студент обнаруживает знание и понимание основных положений темы, но излагает материал неполно и допускает неточности в определении понятий или формулировке правил; не умеет достаточно глубоко и доказательно обосновать свои суждения и привести свои примеры; излагает материал непоследовательно и допускает ошибки в языковом оформлении излагаемого.

2 балла ставится, если студент обнаруживает незнание большей части соответствующего вопроса, допускает ошибки в формулировке определений и правил, искажающие их смысл, беспорядочно и неуверенно излагает материал.

Тестирование

до 51% - неудовлетворительно
51%-80% - удовлетворительно
81% - 90% - хорошо
91% - 100% - отлично

Решение задач

5 баллов ставится, если задача решена полно и правильно. Обучающийся выявил все аспекты, имеющие значение для решения задачи. Приведены указания нормативно-правовых актов, на основании которых принималось решение. Ответ является логичным и последовательным, все аргументы основываются на нормах права.

Если решение задачи расходится с указанным в критериях оценки ответов, оно также может быть оценено на оценку «отлично», если предложенный вариант решения является логичным, тщательно обоснованным и основан на действующих нормах права..

4 балла ставится, если Задача решена достаточно полно и правильно. Автор выявил все основные аспекты, имеющие значение для решения задачи. Приведены указания нормативно-правовых актов, на основании которых принималось решение. Пропущен ряд важных деталей или уделено внимание посторонним аспектам. Допущено несколько незначительных ошибок..

3 балла ставится, обучающийся выявил все основные аспекты, имеющие значение для решения задачи. Задача решена в целом правильно, однако неполно или с существенными ошибками. Логика работы недостаточно хорошо выстроена..

2 балла ставится, если ответ отсутствует полностью. Ответ не соответствует содержанию задачи или неправильно определены применимые источники права. Отдельные фрагментарные правильные аргументы и ссылки на источники не позволяют оценить выполненную работу положительно.

Доклад

5 баллов при выполнении следующих условий:

1. В раскрыты следующие вопросы:
- суть рассматриваемого аспекта и причину его рассмотрения,
- описание существующих для данного аспекта проблем и предлагаемые пути их решения.
2. Соблюдение регламента при представлении доклада.
3. Представление, а не чтение материала.
4. Использование актуальных нормативных, монографических и периодических источников литературы.
5. Четкость дикции.
6. Правильность и своевременность ответов на вопросы.
7. Доклад сопровождается презентацией

4 балла: невыполнение любых двух из указанных условий.
3 балла : невыполнение любых трех из указанных условий.
2 балла: невыполнение любых четырех из указанных условий.

7.3 Оценочные средства

7.3.1. Текущий контроль

Примерные вопросы по разделам

Тема 1. Характеристика наставничества и коучинга
Сущность понятия «наставничество».
Сущность понятия «коучинг».
Сравнительная характеристика наставничества и коучинга.

Тема 2. Участники адаптационного процесса
Служба персонала как участник адаптационного процесса.
Линейный руководитель как участник адаптационного процесса.
Наставник как участник адаптационного процесса.
Куратор как участник адаптационного процесса.
Типичные ошибки руководителя и коллектива при адаптации нового сотрудника.
Рекомендации по избеганию управленческих ошибок.
Презентация компании и переговоры на стадии найма.
Задачи и особенности первичной и вторичной адаптации.

Тема 3. Система наставничества
Цели существования системы наставничества.
Отбор наставников.
Оценка наставников.
Модель компетенций в организации.
Технология сравнения компетенций.

Методы оценки кандидатов в наставники.

Обучение наставников.

Стимулирование наставников.

Тема 4. Модели и технология коучинга

Процедуры коучинга на различных этапах коучинг-сессии.

Техники (инструменты) коучинга.

Сопротивление в коучинге.

Фазы коучинга руководителя.

Модель GROW.

Модель О Нилл.

Требования к личности коуча

Ключевые компетенции коуча

Профессиональная подготовка коуча

Примерные тестовые вопросы

1. Выберите все верные ответы. Составными компонентами и участниками системы (целевой модели) наставничества педагогических работников в образовательной организации являются:
   a Методическое объединение наставников образовательной организации
   b Куратор реализации программ наставничества образовательной организации
   c Тьютор ЦНППМ ПР, обеспечивающий персональное сопровождение педагогического работника в образовательной организации
   d Преподаватели курсов повышения квалификации, программы которых осваивают педагогические работники образовательной организации

2. Чем обусловлена двухконтурная структура системы (целевой модели) наставничества педагогических работников в образовательной организации?
   a Самодостаточностью образовательной организации в плане кадрового потенциала наставничества
   b Отсутствием во многих образовательных необходимого кадрового потенциала наставничества
   c Стремлением органов управления образованием различных уровней выстроить строго централизованную систему наставничества
   d Необходимостью формирования единого образовательного пространства в РФ
   e Стремлением органов управления образованием различных уровней ускорить цифровизацию образования

3. Какая идея лежит в основе коучинга?
a. нанеси на карту человека новый маршрут и у него всегда будет цель
b. человек это факел, который нужно зажечь
c. человек это сосуд, который важно заполнить качественной информацией
d. человек является не пустым сосудом, который надо наполнить, а он более похож на жёлудь, который содержит в себе весь потенциал, чтобы стать могучим дубом; необходимо питание, поощрение, свет, чтобы достичь этого, но способность вырасти уже заложена в нас

4. Какие базовые направления в коучинге принято выделять в настоящее время?
a. корпоративный коучинг, бизнес-коучинг
b. лайф-коучинг, корпоративный коучинг

c. бизнес-коучинг, лайф-коучинг, корпоративный коучинг
d. бизнес-коучинг, лайф-коучинг,

5. Кем в бизнес-менеджмент был введен в начале 90-х годов термин "коучинг"
a. Томас Дж. Леонард
b. Джоном Уитмором
c. Тимоти Голви
d. Роберт Дилтс

Примерные задачи для решения

Вариант 1.

1. Охарактеризуйте философию коучинга. На какой образ человека ориентируется коуч?

2. Составьте аннотированный список источников (не менее 7), которые, на Ваш взгляд, раскрывают наиболее полно философию коучинга.

Вариант 2.

1. История возникновения коучинга. В чем заключается специфика коучинга в отличие от менторинга, фасилитация, тренерства, консалтинга, психотерапии, наставничества, эдвайзинга, тьюторства.

2. Заполните сравнительные таблицы по темам: Коучинг и психиатрия; Коучинг и тренерство; Коучинг и консалтинг; Коучинг и фасилитация; Коучинг и наставничество; Коучинг и эдвайзинг; Коучинг и тьюторство.

Перечень тем для подготовки доклада

1. Понятие наставничества. История происхождения термина и вида деятельности.
2. Отличие коучинга от консультирования и психотерапии. Преимущества коучинга как вида психологической помощи.
3. Элементы коучинга: личность коуча, личность ведомого, организационно культурная среда, технология коучинга, соотношение между ними.
4. Принципы коучинга. Принципы позитивности, включенности, совместности успеха, активности и ответственности, творчества, осознания личных ресурсов, системности.
5. Основные задачи наставничества.
6. Этапы коучинга: различные модели
7. Технология проведения коучинга.
8. Основные техники и приёмы коучинга.
9. Формулировка целей коучинговой сессии.
10. Использование техник эмпатического и рефлексивного слушания на различных этапах коучинга.
11. Приемы операционализации, конфронтации, неотсроченной обратной связи.
12. Ориентация клиента на принятие ответственности.
13. Работа с сопротивлением в коучинге
14. Подведение итогов и оценка эффективности коучинга
15. Фаза подведения итогов коучинга с «трудным» клиентом.
16. Личность коуча: требования к личности коуча, личностные ограничения.
17. Типы клиентов в коучинге.
18. Основные направления работы наставника в образовательных организациях различного типа.
19. Специфика организации коучинговой работы с детьми.
20. Составление индивидуальных и групповых коуч-программ
21. Работа с одарёнными детьми и детьми «группы риска».
22. Анализ индивидуального прогресса ребёнка в результате проведения коучинговой работы. Показатели эффективности работы коуча.

23. Методы индивидуальных и групповых коуч-сессий с детьми.
24. Специфика работы коуча с детьми дошкольного возраста.
25. Основные проблемы младшего школьника, решаемые в ходе коуч-сопровождения.
26. Основные проблемы и техника коуч-сессий в работе с педагогами.
27. Коучинг в работе с сотрудниками образовательных организаций.
28. Межличностные конфликты в образовательной организации: источники, способы предупреждения и преодоления средствами коуч-технологий.
29. Работа коуча, направленная на помощь педагогу в нахождении оптимального индивидуального стиля.
30. Работа коуча, направленная на помощь педагогу в профилактике эмоционального выгорания.
31. Профессионально-педагогическое общение и педагогика сотрудничества как одно из направлений коуч-сессий в образовательной организации.
32. Применение коуч-технологий в работе с неполными семьями
33. Применение коуч-технологий в работе с семьей, имеющей ребенка с ОВЗ.
34. Применение коуч-технологий в работе с семьёй одарённого ребёнка.
35. Различие методов работы с ребёнком и с родителями в работе коуча, правила и требования к проведению коуч-сессий.
36. Сущность, содержание и возможности оказания психолого-педагогической помощи в решении типичных и нетипичных проблем семейного воспитания,
37. Взаимодействие с семьей ребенка группы риска как базовое условие эффективности работы коуча.
38. Основные вопросы и особенности коуч-сопровождения семей детей и подростков группы риска.
39. Организация коуч-сопровождения детей и подростков для профилактики социальной дезадаптации.
40. Технологии коучинговой работы с подростком, имеющим эмоционально-волевые нарушения.
41. Объективные и субъективные критерии оценки результатов работы коуча по решению детско-родительских проблем.
42. Возможности коуч-технологий в решении личностных проблем молодёжи
43. Возможности коуч-технологий в решении задач личностного самоопределения молодёжи
44. Возможности коуч-технологий в решении задач личностного роста молодого человека.
45. Социально-психологические, эколого-генетические и социокультурные факторы социального здоровья молодежи. Возможности коуч-сопровождения.

7.3.2. Промежуточная аттестация

Экзамен является формой аттестации по дисциплине «Наставничество и коучинг». В ходе экзамена студенту необходимо ответить на два вопроса.

1. Понятие наставничества. История становления и развития коучинга
2. Сопоставительный анализ понятий коучинг, тренерство, консалтинг, фасилитация.
3. Сопоставительный анализ понятий коучинг, психотерапия, наставничество.
4. Коучинг как процесс управления развитием.
5. Философия коучинга. Коучинг как образ жизни и отношение к ней.
6. Философия коучинга. Коучинг как форма социального взаимодействия людей.
7. Методология коучинга. Коучинг как социальная парадигма. Принципы коучинга.
8. Терминология коучинга.
9. Профессиональный стандар коуча (ICF).
10. Многообразие видов коучинга. Основания выделения видов.
11. Организационный (корпоративный) коучинг.
12. Индивидуальное наставничество.

13. Самокоучинг. Философия и практика самокоучинга.
14. Особенности VIP коучинга.
15. Теории и модели процесса коучинга.
16. Модель GROW.
17. Стадия процесса коучинга: прояснение смысла коучинга.
18. Стадия процесса коучинга: совместное определение специфических потребностей.
19. Стадия процесса коучинга: формулирование детализированного плана коучинга.
20. Стадия процесса коучинга: выполнение задачи или осуществление деятельности.
21. Стадия процесса коучинга: критическое осмысление действий и планирование.
22. Стадия процесса коучинга: завершение взаимоотношения коучинга.
23. Формы коучинга: коучинг сессии; коучинг консультации и др.
24. Применение коучинга в профессиональном образовании.
25. Коучинг в обучении.
26. Педагог как наставник.
27. Менеджер как наставник.
28. Коучинг как новая модель лидерства.
29. Коучинг как инструмент создания обучающейся организации.
30. Коучинг как стиль менеджмента.
31. Коучинг в практике образовательного бизнеса. Стили коучинга.
32. Осуществление управления коучингом.
33. Техники коучинга в соответствии со стадиями процесса коучинга.
34. Техника структуры навыков?.
35. Техника ?3-D? (техника трех измерений).
36. Методика GROW.
37. Коучинг, направленный на повышение уровня командной деятельности.
38. Техники установления обратной связи в коучинге.
39. Наблюдение в процессе слушания.
40. Правильная постановка вопросов.
41. Управление отношениями в коучинге.
42. Коммуникативные техники коучинга.
43. Коучинг в условиях дефицита времени.
44. NLP и коучинг.
45. Тренинг в стиле коучинг.
46. Язык сказок и метафор в коучинге.
47. Инструментарий коуча.
48. Коучинг принятия решений.
49. Деятельность международных организаций по коучингу.
50. Развитие рынка услуг в сфере коучинга в России.