ФЕДЕРАЛЬНОЕ ГОСУДАРСТВЕННОЕ БЮДЖЕТНОЕ ОБРАЗОВАТЕЛЬНОЕ УЧРЕЖДЕНИЕ ВЫСШЕГО ОБРАЗОВАНИЯ

«РОССИЙСКАЯ ГОСУДАРСТВЕННАЯ АКАДЕМИЯ ИНТЕЛЛЕКТУАЛЬНОЙ СОБСТВЕННОСТИ»

УТВЕРЖДАЮ
Ректор РГАИС
А.О. Аракелова
22 мая 2025 г.

РАБОЧАЯ ПРОГРАММА УЧЕБНОЙ ДИСЦИПЛИНЫ

«БИЗНЕС – ТРЕНИНГИ И КОУЧИНГ»

Направление подготовки: 38.03.01 «Экономика»
Профиль: «Экономика»

Направление подготовки: 38.03.02 «Менеджмент»
Профиль: «Управление интеллектуальной собственностью»

Квалификация (степень) выпускника – бакалавр
Форма обучения: очная, очно-заочная

Москва – РГАИС – 2025

Разработчик: к.с.н., доцент кафедры «Цифровой экономики и предпринимательства» Войтова Л.М. Бизнес-тренинги и коучинг. // Рабочая программа учебной дисциплины предназначена для обучающихся по направлениям подготовки 38.03.01 «Экономика», 38.03.02 «Менеджмент», — М.: Российская государственная академия интеллектуальной собственности (РГАИС), кафедра «Цифровой экономики и предпринимательства».

© ФГБОУ ВО РГАИС, 2025

1. ПЕРЕЧЕНЬ ПЛАНИРУЕМЫХ РЕЗУЛЬТАТОВ ОБУЧЕНИЯ ПО ДИСЦИПЛИНЕ (МОДУЛЮ), СООТНЕСЕННЫХ С ПЛАНИРУЕМЫМИ РЕЗУЛЬТАТАМИ ОСВОЕНИЯ ОБРАЗОВАТЕЛЬНОЙ ПРОГРАММЫ

1.1. Цель и задачи дисциплины

Изучение дисциплины «Бизнес-тренинги и коучинг» направлено на формирование у обучающихся представления о принципах развития персонала организаций, возможностях использования инструментов коучинга в профессиональной деятельности управленца, а также на приобретение навыков проведения бизнес-тренингов в контексте мотивации сотрудников организаций.

Цель освоения дисциплины «Бизнес-тренинги и коучинг» - формирование у обучающихся комплексного представления об основных концепциях, методологии, методах, инструментах и алгоритмах управления персоналом, а также возможностях использования бизнес-тренингов и элементов коучинга в качестве инструментов мотивации сотрудников организации.

Для достижения поставленных целей решаются следующие задачи:

– сформировать у обучающихся комплекс знаний о специфике, методах, механизмах проведения бизнес-тренингов и коуч-сессий;

– обеспечить наличие у обучающихся умений использовать различные техники и практики проведения бизнес-тренингов, деловых игр;

– сформировать у обучающихся навыки применения методик построения коуч-сессий в процессе коуч-консультирования.

1.2. Место дисциплины в структуре образовательной программы

Данная дисциплина изучается по направлениям подготовки 38.03.01 «Экономика» и 38.03.02 «Менеджмент» - в части учебного плана, формируемой участниками образовательных отношений, является дисциплиной по выбору и реализуется на 4 и 5 годах обучения (8 семестр - очная форма обучения, 9 семестр - очно-заочная форма обучения).

Место дисциплины «Бизнес-тренинги и коучинг» определено высокой актуальностью подготовки специалистов в области управления персоналом организации, формирования и использования в практике деятельности организаций различных инструментов мотивации и стимулирования.

По этой причине дисциплина занимает одно из ведущих мест в области профессиональной подготовки.

2. ОБЪЕМ ДИСЦИПЛИНЫ (МОДУЛЯ) В ЗАЧЕТНЫХ ЕДИНИЦАХ С УКАЗАНИЕМ КОЛИЧЕСТВА АКАДЕМИЧЕСКИХ (АСТРОНОМИЧЕСКИХ) ЧАСОВ ПО ВИДАМ УЧЕБНЫХ ЗАНЯТИЙ

Виды занятий	Объем дисциплины		
	Форма обучения		
	Очная форма обучения	Очно-заочная форма обучения	Заочная форма обучения
Объем зачетных единиц	2	2	-
Общая трудоемкость в часах	72	72	-
Аудиторные занятия	24	24	-
Лекции	12	12	-
Практические занятия (семинары)	12	12	-
Самостоятельная работа	48	48	-
Контроль	-	-	-
Форма контроля	Зачет	Зачет	-

3. СОДЕРЖАНИЕ ДИСЦИПЛИНЫ (МОДУЛЯ), СТРУКТУРИРОВАННОЕ ПО ТЕМАМ (РАЗДЕЛАМ) С УКАЗАНИЕМ КОМПЕТЕНЦИЙ, ФОРМИРУЕМЫХ В ПРОЦЕССЕ ОСВОЕНИЯ ДИСЦИПЛИНЫ (МОДУЛЯ)

3.1. Учебно-тематический план курса и распределение компетенций по темам занятий

№ п/п	Наименование темы	Формируемые контролируемы компетенции (или их части)									
		УК-3	УК-4	УК-5	УК-6	ПК-2	ПК-3	ПК-4	ПК-6	ПК-7	ПК-8
1	Тема 1. Персонал как ресурс. Бизнес-тренинг как элемент управления персоналом	+	+	+							
2	Тема 2. Методика составления и проведения бизнес-тренинга	+	+	+							
3	Тема 3. Тренерский инструментарий	+	+	+							
4	Тема 4. Личность и карьера бизнес-тренера	+	+	+							
5	Тема 5. Основы бизнес-коучинга				+	+	+	+	+	+	+
6	Тема 6. Формирование коучингового мышления в организации. Коуч-менеджмент				+	+	+	+	+	+	+
7	Тема 7. Agile-коучинг и Scrum-мастерство. Фасилитация команд				+	+	+	+	+	+	+
8	Тема 8. Коучинг первых лиц				+	+	+	+	+	+	+
9	Тема 9. Проведение бизнес-тренингов и коуч-сессий в дистанционном формате				+	+	+	+	+	+	+

3.2. Содержание разделов дисциплины (модуля) и контрольные вопросы для самостоятельной работы (самоконтроля) обучающихся

Тема 1. Персонал как ресурс. Бизнес-тренинг как элемент управления персоналом.

Место управления персоналом в системе современного управления. Структура и функции управлении персоналом. Практическая значимость управления персоналом в современных условиях цифровой экономики.

Тренинг как система и процесс. Сферы эффективного применения тренингов как активной формы научения. Бизнес-тренинг в системе адаптации и обучения.

Контрольные вопросы:

1. Основные цели и задачи управления персоналом в организации.
2. Сложности в управлении персоналом. Основные методы преодоления кризисных ситуаций.
3. Бизнес-тренинги внешний и внутренний: цели, задачи, функции.

Тема 2. Методика составления и проведения бизнес-тренинга.

Создание упражнений, их актуализация, модификация под потребности клиента и умение применить на практике. Работа с группой, умение управлять групповой динамикой, направлять ее в конструктивное русло и избегать конфликтов.

Методология проведения занятия. Разработка программ. Работа со слушателями (преодоление сопротивления, групповая динамика, мотивация), компетентностный подход. Диагностика перед занятиями и сопровождение после тренинга. Изучение запроса, интервью с заказчиком, анкетирование, наблюдение на рабочем месте. Разработка предложения, оценка эффективности, «полевое» сопровождение.

Оценка компетенций во время тренинга. Входная диагностика навыков и знаний. Объективная оценка участников в ходе занятия. Оценка уровня развития компетенции слушателей.

Принципы построения отношений со «сложными» участниками, преодоление возражений, манипуляций и противостояния. Практические аспекты создания и проведения тренинга, «подводные камни», наиболее частые ошибки, возникающие в процессе работы.

Контрольные вопросы:

1. Структура бизнес-тренинга и методика его составления.
2. Упражнения, используемые при проведении бизнес-тренинга.
3. Взаимодействие тренера с группой: успешные примеры из практики.

Тема 3. Тренерский инструментарий.

Разминка («интеллектуальный и эмоциональный разогрев»), кейсы, деловые игры, упражнения.

Фасилитация. Модерация. Их алгоритмы и разработка под конкретную задачу.

Групповая дискуссия. Мозговой штурм. Ролевые игры. Экспресс-диагностика. Видеоанализ. Тестирование. Моделирование ситуаций из реальной деятельности студента.

Умение начать (самопрезентация, знакомство, сбор ожиданий) и завершить (шеринг, рефлексия, фиксация результатов) тренинг.

Контрольные вопросы:

1. Поясните смысл терминов «фасилитация» и «модерация».
2. Как строится групповая дискуссия? Приведите примеры.
3. Начало и завершение тренинга: методика организации участников.

Тема 4. Личность и карьера бизнес-тренера.

Профессия тренера. Роль личности бизнес-тренера в процессе занятий.

Базовые умения для создания сценария тренинга, оценка его эффективности, разработка тематических блоков, умение работать с временем.

Составление индивидуального плана развития тренера, этапы его воплощения в жизнь, личностное и профессиональное развитие, PR, раскрутка бренда. Профессиональное выгорание и способы этого избежать. Распределение временных и финансовых ресурсов на проведение семинаров, обновление программ и самопродвижение. Инструменты развития тренерских и бизнес-компетенций.

Фишки и секреты известных тренеров.

Профессиональный бизнес-тренер. Обзор современных программ для БТ. Мировые стили и школы тренинга.

Контрольные вопросы:

1. Варианты построения карьеры бизнес-тренера.
2. Привести три-четыре варианта построения образовательной траектории бизнес-тренера.

Тема 5. Основы бизнес-коучинга.

Понятие бизнес-коучинга. Место бизнес-коучинга в системе управления персоналом организации.

Виды бизнес-коучинга. Цели организации и потребности в применении методологии бизнес-коучинга.

Организационное развитие и диагностика компании: роль коуча.

Бизнес-коучинг для определения стратегических целей бизнеса.

Юридические риски коуча. Распределение ответственности коуча, заказчика и клиентов в процедуре бизнес коучинга в организации.

Защита интеллектуальных прав коуча.

Нормы профессиональной этики бизнес-коуча.

Контрольные вопросы:

1. Использование инструментария бизнес-коучинга для решения управленческих задач.
2. Роль коуча в осуществлении диагностики и организации процесса трансформации бизнеса.

Тема 6. Формирование коучингового мышления в организации. Коуч-менеджмент.

Понятие коуч-менеджмента в организации. Коучинг в управлении. Внедрение в организации коучинговой культуры. Психологические механизмы в работе бизнес-коуча. Концептуальные основы внедрения коучинговой культуры в организации.

Коучинговые компетенции лидеров изменений. Коучинг достижения целей: как ставить цели и достигать их. Корпоративный коучинг: инструменты принятия решений, мотивации сотрудников и командной работы.

Формирование организаций, ориентированных на постоянное воспроизводство знаний. Роль коучей в самообучающихся организациях.

Контрольные вопросы:

1. Коучинговые компетенции: характеристика и специфика.
2. Методы внедрения коучинговой культуры в организациях.
3. Бирюзовые организации: принципы создания самообучаемой системы управления знаниями.

Тема 7. Agile-коучинг и Scrum-мастерство. Фасилитация команд.

Ретроспектива Agile: предвестники эры Agile – управленческие принципы Деминга и Тойоты.

Основы Agile: принципы управления и культура взаимодействия.

Agile в организации: компетенции и функции Agile-коуча, переход на Agile, практика применения Agile.

Коучинг в интересах организации. Инструменты бизнес-коучинга. Управление проектами с фиксированными дедлайнами в Scrum.

Планирование работы в Scrum. Управление проектами по методу Kanban. Виртуальные доски как инструмент эффективной командной работы.

Модель, принципы и культура построения команды мечты.

Организация командной работы, формирование сбалансированных команд и их фасилитация.

Модель Фишера и преодоление конфликтов в Agile-командах.

Контрольные вопросы:

1. Методы Agile-коучинга и использование Scrum-технологий.
2. Agile-коучинг и ситуационное лидерство как стратегия развития человеческого потенциала в организации

Тема 8. Коучинг первых лиц.

Модель компетенций и специфика работы Executive-коуча. Типы клиентов Executive-коуча.

Карта запросов первых лиц на коучинг. Обсуждение проблем компании/бизнеса клиента. Анализ проблемного поля. Организационные патологии. Работа коуча при запросах на развитие бизнеса.

Запрос на развитие управленческой команды: коучинговые решения.

Развитие управленческих компетенций клиента. Работа Executive-коуча с запросом на эмоциональное лидерство, борьбу с эмоциональным стрессом и выгоранием руководителя.

Контрольные вопросы:

1. Специфика Executive-коучинга.
2. Цели и задачи Executive-коучинга.

Тема 9. Проведение бизнес-тренингов и коуч-сессий в дистанционном формате.

Применение дистанционного обучения. Технология проведения E-learning и вебинаров, возможности и трудности.

Правила разработки и внедрения дистанционных курсов.

Контрольные вопросы:

1. Особенности дистанционного обучения.
2. Принципы организации бизнес-тренингов в дистанционном формате.

3.3. Активные и интерактивные формы проведения занятий

В качестве активных форм проведения занятий по дисциплине предлагается две формы: лекция-беседа и консультационная работа преподавателя. Выбор интерактивной формы предоставляется непосредственно преподавателю.

Лекция-беседа предполагает непосредственный контакт преподавателя с аудиторией. Неоспоримым преимуществом лекции-беседы является возможность расширить круг мнений сторон, привлечь коллективные знания и опыт, что имеет большое значение в активизации мышления обучающихся. Вопросы преподаватель может адресовать как всей аудитории, так и кому-то конкретно. Они могут быть как простые, способные сосредоточить внимание на отдельных важнейших элементах темы, так и проблемные. Обучающиеся, продумывая ответ на заданный вопрос, получают возможность самостоятельно прийти к тем выводам и обобщениям, которые преподаватель должен был сообщить им в качестве новых знаний, либо понять глубину и важность обсуждаемой проблемы, что повышает интерес и степень восприятия материала.

Консультационная работа преподавателя предполагает два вида консультаций: групповые и индивидуальные. На групповой консультации преподаватель называет тему предстоящего семинарского занятия, вопросы и порядок их обсуждения; дает краткий обзор источников и раскрывает их значение для наиболее полного рассмотрения соответствующих теоретических проблем. При этом он обращает внимание на наиболее сложные вопросы, на которые нужно обратить более пристальное внимание при разборе темы, дает советы о путях их преодоления; рекомендует наиболее целесообразные способы организации самостоятельной работы. Проведение индивидуальных консультаций проводится преподавателем в специально отведенное время. В этом случае к нему за помощью могут обратиться как те, кто испытывает трудности в изучении данной темы, так и обучающиеся, которые хотели бы более глубоко разобраться в вопросах семинара.

Интерактивное обучение по дисциплине предполагает: регулярное обновление и использование электронных учебно-методических материалов; использование современных мультимедийных средств обучения; проведение аудиторных занятий в режиме реального времени посредством Интернета,

когда обучающиеся и преподаватели имеют возможность не только слушать лекции, но и обсуждать ту или иную тематику, участвовать в прениях и т.д.

С целью качественной подготовки обучающихся по представленной дисциплине предполагается изучение дисциплины в следующих интерактивных формах: 1) работа в малых группах; 2) дискуссия.

Работа в малых группах – это одна из самых популярных стратегий, так как она дает всем обучающимся (в том числе и стеснительным) возможность участвовать в работе, практиковать навыки сотрудничества, межличностного общения (в частности, умение активно слушать, вырабатывать общее мнение, разрешать возникающие разногласия). Все это часто бывает невозможно в большом коллективе. Работа в малой группе — неотъемлемая часть многих интерактивных методов, например, таких, как мозаика, дебаты, общественные слушания, почти все виды имитаций и др.

При организации групповой работы, следует обращать внимание на следующие ее аспекты. Нужно убедиться, что учащиеся обладают знаниями и умениями, необходимыми для выполнения группового задания. Нехватка знаний очень скоро даст о себе знать — учащиеся не станут прилагать усилий для выполнения задания. Надо стараться сделать свои инструкции максимально четкими. Маловероятно, что группа сможет воспринять более одной или двух, даже очень четких, инструкций за один раз, поэтому надо записывать инструкции на доске и (или) карточках. Надо предоставлять группе достаточно времени на выполнение задания.

Дискуссия как метод интерактивного обучения успешно применяется в системе учебных заведений на Западе, в последние годы стала применяться и в нашей системе образования. Метод дискуссии (учебной дискуссии) представляет собой «вышедшую из берегов» эвристическую беседу. Смысл данного метода состоит в обмене взглядами по конкретной проблеме. Это активный метод, позволяющий научиться отстаивать свое мнение и слушать других.

Обычно предполагается, что из мышления рождается ответ на высказывание оппонента в дискуссии, поэтому разномыслие и рождает дискуссию. Однако дело обстоит как раз наоборот: спор, дискуссия рождает мысль, активизирует мышление, а в учебной дискуссии к тому же обеспечивает сознательное усвоение учебного материала как продукта мыслительной его проработки.

Метод дискуссии используется в групповых формах занятий: на семинарах-дискуссиях, собеседованиях по обсуждению итогов выполнения заданий на практических и лабораторных занятиях, когда обучающимся нужно высказываться. На лекции дискуссия в полном смысле развернуться не может, но дискуссионный вопрос, вызвавший сразу несколько разных ответов из аудитории, не приведя к выбору окончательного, наиболее правильного из них, создает атмосферу коллективного размышления и готовности слушать преподавателя, отвечающего на этот дискуссионный вопрос.

Дискуссия на семинарском (практическом) занятии требует продуманности и основательной предварительной подготовки обучаемых. Нужны не только хорошие знания (без них дискуссия беспредметна), но также наличие у обучающихся умения выражать свои мысли, четко формулировать вопросы, приводить аргументы и т.д. Учебные дискуссии обогащают представления обучающихся по теме, упорядочивают и закрепляют знания.

4. УЧЕБНО-МЕТОДИЧЕСКОЕ ОБЕСПЕЧЕНИЕ ДЛЯ САМОСТОЯТЕЛЬНОЙ РАБОТЫ ОБУЧАЮЩИХСЯ ПО ДИСЦИПЛИНЕ (МОДУЛЮ)

4.1. Методические рекомендации по самостоятельному изучению курса (дисциплины)

Самостоятельная работа обучающихся – это индивидуальная или коллективная учебная деятельность, осуществляемая без непосредственного руководства преподавателя. Самостоятельная работа есть особо организованный вид учебной деятельности, проводимый с целью повышения эффективности подготовки обучающихся к последующим занятиям, формирования у них навыков самостоятельной отработки учебных заданий, а также овладения методикой организации своего самостоятельного труда в целом.

Являясь необходимым элементом дидактической связи различных методов обучения между собой, самостоятельная работа обучающихся призвана обеспечить более глубокое, творческое усвоение понятийного аппарата дисциплины «Бизнес-тренинги и коучинг», содержания основных нормативно-правовых актов и литературы по данному учебному курсу.

В связи с тем, что на лекции и семинарских занятиях обучающимся заочной формы обучения по курсу «Бизнес-тренинги и коучинг» учебным планом определено недостаточно времени, поэтому обучающимся особое внимание следует обратить на самостоятельное изучение рекомендованной учебной литературы. В процессе изучения литературы необходимо составлять конспект. Конспект должен содержать краткое содержание источника, ход мыслей автора, важнейшие цифры, выводы.

Помощь обучающимся в изучении курса «Бизнес-тренинги и коучинг» преподаватель оказывают не только путём чтения лекций и проведения семинарских занятий, но и в часы, отведённые преподавателям для консультаций.

Учебные планы рассчитаны на ежедневные занятия не менее 3-х часов. Успеха в заочном обучении можно добиться только при правильной организации регулярных занятий. Поэтому обучающемуся необходимо систематически заниматься.

Организация самостоятельной работы обучающихся должна строиться по системе поэтапного освоения материала. Метод поэтапного изучения включает в себя предварительную подготовку, непосредственное изучение теоретического содержания источника, обобщение полученных знаний.

Предварительная подготовка включает в себя уяснение цели изучения материала, оценку широты информационной базы анализируемого вопроса, выяснение его научной и практической актуальности. Изучение теоретического содержания заключается в выделении и уяснении ключевых понятий и положений, выявлении их взаимосвязи и систематизации. Обобщение полученных знаний подразумевает широкое осмысление

теоретических положений через определение их места в общей структуре изучаемой дисциплины и их значимости для практической деятельности.

Методические рекомендации по работе с источниками права.

Самостоятельная работа обучающихся является одним из видов учебной деятельности, которая призвана, прежде всего, сформировать у обучающихся навыки работы с нормативно-правовыми актами.

При анализе нормативно-правовых актов обучающиеся должны обратить особое внимание на новую для обучающегося терминологию, без знания которой он не сможет усвоить содержание правовых документов, а в дальнейшем и ключевых положений изучаемой дисциплины в целом.

Как показывает опыт, незаменимую помощь обучающимся оказывают всевозможные юридические справочные издания, прежде всего, энциклопедического характера.

Изучение курса «Бизнес-тренинги и коучинг» нужно начинать со знакомства с его программой. Затем чётко осмыслить структуру каждой темы, логику её построения. Далее по списку литературы требуется подобрать относящиеся к конкретной теме нормативно-правовые акты, учебные материалы, дополнительные источники (книги, брошюры, журналы и др.).

Среди учебной литературы, прежде всего, следует обратить внимание на учебники, а также на пособия, рекомендованные Министерством образования и науки РФ или допущенные в качестве базовых. Это относится, в том числе и к учебно-методическим пособиям или альбомам схем.

Методические рекомендации по работе с литературой.

При самостоятельном изучении основной рекомендованной литературы обучающимся необходимо обратить главное внимание на узловые положения, излагаемые в изучаемом тексте.

Необходимо внимательно ознакомиться с содержанием соответствующего блока информации, структурировать его и выделить в нем центральное звено. Обычно это бывает ключевое определение или совокупность сущностных характеристик рассматриваемого объекта. Для того, чтобы убедиться, насколько глубоко усвоено содержание темы, в конце соответствующих глав и параграфов учебных пособий обычно дается перечень контрольных вопросов, на которые обучающийся должен уметь дать четкие и конкретные ответы.

Работа с дополнительной литературой предполагает умение обучающихся выделять в ней необходимый аспект изучаемой темы (то, что в данном труде относится непосредственно к изучаемой теме). Это важно в связи с тем, что к дополнительной литературе может быть отнесен широкий спектр текстов (учебных, научных, художественных, публицистических и т.д.), в которых исследуемый вопрос рассматривается либо частично, либо с какой-то одной точки зрения, порой нетрадиционной.

В своей совокупности изучение таких подходов существенно обогащает научный кругозор обучающихся. В данном контексте следует учесть, что

дополнительную литературу целесообразно прорабатывать, во-первых, на базе уже освоенной основной литературы, и, во-вторых, изучать комплексно, всесторонне, не абсолютизируя чью-либо субъективную точку зрения.

Обязательный элемент самостоятельной работы обучающихся с правовыми источниками и литературой – ведение необходимых записей. Основными общепринятыми формами записей являются конспект, выписки, тезисы, аннотации, резюме, план.

Конспект – это краткое письменное изложение содержания правового источника, статьи, доклада, лекции, включающее в сжатой форме основные положения и их обоснование.

Выписки – это краткие записи в форме цитат (дословное воспроизведение отрывков источника, произведения, статьи, содержащих существенные положения, мысли автора), либо лаконичное, близкое к тексту изложение основного содержания.

Тезисы – это сжатое изложение ключевых идей прочитанного источника или произведения.

Аннотации, резюме – это соответственно предельно краткое обобщающее изложение содержания текста, критическая оценка прочитанного документа или произведения.

В целях структурирования содержания изучаемой работы целесообразно составлять ее план, который должен раскрывать логику построения текста, а также способствовать лучшей ориентации обучающегося в содержании произведения.

Самостоятельная работа обучающихся будет эффективной и полезной в том случае, если она будет построена исходя из понимания обучающимися о необходимости обеспечения максимально широкого охвата информационно-правовых источников, что вполне достижимо при научной организации учебного труда.

4.2. Глоссарий

Видеотренинг - социально-психологический тренинг, активно использующий современные средства работы с видеоинформацией в целях повышения эффективности и успешности в общении.

Групповой / командный коучинг — коучинг для групп / команд, объединённых общей жизненной и/или профессиональной темой развития, бизнес-задачей.

Заказчик услуги коучинга — организация (представитель организации) или человек, который заказывает услуги коучинга.

Клиент коучинга — человек или группа лиц, для которых осуществляется услуга коучинга.

Компетенция — «способность применять знания, умения и практический опыт для успешной трудовой деятельности» (Словарь-справочник современного российского профессионального образования

/авторы-составители: Блинов В.И., Волошина И.А., Есенина Е.Ю., Лейбович А.Н., Новиков П.Н. Выпуск 1. М.: ФИРО, 2010.)

Коучинговая супервизия — анализ и обсуждение работы коуча опытным коучем (супервизором). Включает анализ качества коучинга и/или оценку работы коуча на основе проявляемых коучем профессиональных компетенций.

Моделирование поведения - обучение при помощи ролевой модели поведения путем рассмотрения, обследования или представления опыта другого человека.

Моделирование поведения - обучение при помощи ролевой модели поведения путем рассмотрения, обследования или представления опыта другого человека.

Обратная связь — вид обратной связи, которая носит безоценочный характер и используется в коучинге: сообщение человеку информации о нём самом, его действиях и их последствиях основываясь на наблюдаемых фактах, в нейтральном ключе, без оценки, прямого или косвенного одобрения, или осуждения,

Паттерны (поведенческие, речевые) — устойчивые сочетания поведенческих / речевых реакций человека.

Перцептивный тренинг - социально-психологический тренинг, направленный на развитие способности адекватного и полного познания себя, других людей и отношений, складывающихся в ходе общения.

Проактивность — осознанная инициативная позиция человека, которая проявляется в том, что человек действует прежде всего на основе своих глубинных ценностей и целей, жизненных принципов, а не под воздействием внешних факторов. (Противоположностью проактивности является реактивность, когда решения и действия человека полностью определяются внешними обстоятельствами).

Рефрейминг — изменение ракурса восприятия факта, явления или события, которое приводит к его переосмыслению, переоценке.

Ролевая модель — понятие, которое применяется в практике коучинга для обозначения человека, который может служить реальным образцом, живым примером следования тому или иному убеждению, принципу, воплощая его в своих действиях, поступках.

Социодрама - процедура исследования и преодоления конфликтов внутри малой группы, а также достижения согласия между участниками взаимодействия относительно своих функций, обязанностей, прав.

Субъект-субъектное взаимодействие — взаимодействие, участники которого активно воздействуют друг на друга, выступают как равноправные участники диалога, в котором ни один из них не присваивает себе права на обладание истиной. Составляет основу коучинговой работы.

Т-группа - группа людей, созданная с целью психологического и психотерапевтического воздействия на ее членов для улучшения их приемов и навыков общения, повышения его эффективности.

Тренинг командообразования - социально-психологический тренинг, направленный на упрочение дружеских связей и связей взаимопомощи и взаимодействия в группе совместно работающих людей.

Тренинг продаж - социально-психологический тренинг, направленный на выработку у продавца и менеджера по продажам навыков эффективного общения, позволяющих ему повысить эффективность своей работы и увеличить объемы продаж.

Тренинг-менеджер - специалист по проведению социально-психологических тренингов, имеющий специальную подготовку в области практической социальной психологии.

Убеждения — элемент мировоззрения, придающий личности уверенность в своих взглядах на мир, знаниях и оценках реальной действительности. Убеждения направляют поведение и волевые действия.

Цели достижения — цели, связанные с получением конкретных результатов (жизненных, профессиональных, деловых) благодаря активности самого человека, реализации его способностей и возможностей.

Цели развития — цели, связанные с расширением способностей и возможностей человека (жизненных, профессиональных).

Ценности — представления личности о том, что считать хорошим, правильным или желательным. Ценности имеют нормативное значение в жизнедеятельности личности, определяют содержание и характер жизненных и профессиональных решений.

5. ОЦЕНОЧНЫЕ СРЕДСТВА ДЛЯ ТЕКУЩЕГО КОНТРОЛЯ УСПЕВАЕМОСТИ, ПРОМЕЖУТОЧНОЙ АТТЕСТАЦИИ ПО ИТОГАМ ОСВОЕНИЯ ДИСЦИПЛИНЫ И УЧЕБНО-МЕТОДИЧЕСКОЕ ОБЕСПЕЧЕНИЕ САМОСТОЯТЕЛЬНОЙ РАБОТЫ ОБУЧАЮЩИХСЯ

Оценка качества освоения обучающимися образовательных программ включает в себя порядок, периодичность, систему оценок и формы проведения текущего контроля успеваемости и промежуточной аттестации обучающихся.

Нормативно-методическое обеспечение текущего контроля успеваемости и промежуточной аттестации обучающихся осуществляется в соответствии с положением ФГБОУ ВО РГАИС «Об осуществлении текущего контроля успеваемости и промежуточной аттестации обучающихся».

Основными задачами текущего контроля успеваемости является систематический мониторинг за формированием компетенций, предусмотренных ФГОС ВО и ООП, повышение качества знаний обучающихся, приобретение и развитие навыков самостоятельной работы, повышение академической активности обучающихся.

Критерии оценки обучающихся

Текущая аттестация (текущий контроль) уровня усвоения содержания дисциплины возможно проводить в ходе всех видов учебных занятий методами устного и письменного опроса (работ), в процессе выступлений обучающихся на практических занятиях, защиты рефератов, а также посредством тестирования.

Качество письменных работ оценивается исходя из того, что обучающиеся:

- выбрали и использовали форму и стиль изложения, соответствующие целям и содержанию дисциплины;
- применили связанную с темой информацию, используя при этом понятийный аппарат специалиста в данной области;
- представили структурированный и грамотно написанный текст, имеющий связное содержание.

Тестовые материалы оцениваются по процентному соотношению правильных вариантов. Количество правильных ответов в пределах от 90 до 100 % - «отлично»; в пределах от 75 до 89 % - «хорошо»; в пределах от 50 до 74 % - «удовлетворительно»; менее 50 % - «неудовлетворительно».

Сдача зачета происходит в устной форме по билетам. В ходе зачета студент должен продемонстрировать знания и умения по предмету учебного курса. Качество ответов студентов и выполнение заданий оценивается: «зачтено», «зачтено с оценкой» и/или «не зачтено», «не зачтено с оценкой».

«зачтено», «зачтено с оценкой»:

- полные, осознанные знания в рамках курса лекций и дополнительной литературы, логичное и грамотное изложение материала.

«не зачтено» «не зачтено с оценкой»:

- допускаются существенные ошибки в знании курса лекций, при ответе вскрывается ошибочное понимание основных понятий курса.

Сдача экзамена происходит в устной форме по билетам.

Качество ответов на экзамене оцениваются на «отлично», «хорошо», «удовлетворительно» и «неудовлетворительно».

Оценка «отлично» выставляется обучающемуся, если:

- даны исчерпывающие и обоснованные ответы на все поставленные вопросы, правильно решены практические задачи;
- ответы были четкими и краткими, основные мысли излагались в строгой логической последовательности;
- обучающийся продемонстрировал умение самостоятельно анализировать факты, события, явления, процессы в их взаимосвязи и диалектическом развитии.

Оценка «хорошо» выставляется обучающемуся, если:

- даны полные, достаточно обоснованные ответы на поставленные вопросы, правильно решены практические задания;
- в ответах не всегда выделялось главное, при решении практических задач не всегда использовались рациональные методики расчётов;
- ответы в основном были краткими, но не всегда четкими.

Оценка «удовлетворительно» выставляется обучающемуся, если:

- даны в основном правильные ответы на все поставленные вопросы, но без должной глубины и обоснования, при решении практических задач студент использовал прежний опыт и не применял новые методики выполнения расчётов, однако на уточняющие вопросы даны в целом правильные ответы;
- при ответах не выделялось главное;
- ответы были многословными, нечеткими и без должной логической последовательности;
- на отдельные дополнительные вопросы не даны положительные ответы.

Оценка «неудовлетворительно» выставляется обучающемуся, если не выполнены требования, соответствующие оценке «удовлетворительно».

Обучающиеся, пропустившие свыше 75% учебного времени, не аттестуются по итогам семестра. Вопрос об аттестации таких обучающихся решается в индивидуальном порядке.

5.1. Список вопросов к зачету/экзамену

1. Место управления персоналом в системе современного управления.
2. Тренинг как система и процесс. Сферы эффективного применения тренингов как активной формы научения.

3. Бизнес-тренинг в системе адаптации и обучения.

4. Работа с группой, умение управлять групповой динамикой, направлять ее в конструктивное русло и избегать конфликтов.

5. Методология проведения занятия. Разработка программ. Работа со слушателями (преодоление сопротивления, групповая динамика, мотивация), компетентностный подход.

6. Практические аспекты создания и проведения тренинга, «подводные камни», наиболее частые ошибки, возникающие в процессе работы.

7. Фасилитация. Модерация. Их алгоритмы и разработка под конкретную задачу.

8. Групповая дискуссия. Мозговой штурм. Ролевые игры. Экспресс-диагностика. Видеоанализ. Тестирование. Моделирование ситуаций из реальной деятельности студента.

9. Профессия тренера. Роль личности бизнес-тренера в процессе занятий.

10. Составление индивидуального плана развития тренера, этапы его воплощения в жизнь, личностное и профессиональное развитие, PR, раскрутка бренда.

11. Понятие бизнес-коучинга. Место бизнес-коучинга в системе управления персоналом организации.

12. Виды бизнес-коучинга. Цели организации и потребности в применении методологии бизнес-коучинга.

13. Организационное развитие и диагностика компании: роль коуча.

14. Бизнес-коучинг для определения стратегических целей бизнеса.

15. Формирование коучингового мышления в организации. Коуч-менеджмент.

16. Корпоративный коучинг: инструменты принятия решений, мотивации сотрудников и командной работы.

17. Формирование организаций, ориентированных на постоянное воспроизводство знаний.

18. Бирюзовые организации: принципы создания самообучаемой системы управления знаниями.

19. Agile в организации: компетенции и функции Agile-коуча, переход на Agile, практика применения Agile.

20. Планирование работы в Scrum. Управление проектами по методу Kanban. Виртуальные доски как инструмент эффективной командной работы.

21. Модель компетенций и специфика работы Executive-коуча. Типы клиентов Executive-коуча.

22. Развитие управленческих компетенций клиента. Работа Executive-коуча с запросом на эмоциональное лидерство, борьбу с эмоциональным стрессом и выгоранием руководителя.

23. Проведение бизнес-тренингов и коуч-сессий в дистанционном формате.

5.2. Список тем курсовых работ/рефератов/докладов/эссе

Курсовая работа по дисциплине (модулю) учебным планом не предусмотрена.

Список тем рефератов/докладов/эссе

1. Коучинговый подход в обучении.
2. Исторические этапы в развитии коучинга.
3. Сущность концепции коучинга, ее основные элементы.
4. Методы коучинга.
5. Современные модели коучинга, их характеристика.
6. Эволюция коучинга в России.
7. Место и роль коучинга в современной организации, основные цели, задачи и функции.
8. Кадровое, информационное, техническое, нормативно-методическое и правовое обеспечение коучинга.
9. Стратегии коучинга: сущность, подходы к формированию стратегий.
10. Взаимосвязь стратегии организации и коучинга.
11. Основные сферы проведения бизнес-тренингов.
12. Планирование бизнес-тренинга: сущность процесса, основные этапы.
13. Метафорические карты (МАК).
14. Методы проведения бизнес-тренингов, их преимущества и недостатки.
15. Обучение коучингу и бизнес-тренерству в России и за рубежом.
16. Этапы бизнес-тренинга и их содержание.
17. Методы, формы, средства бизнес-консультирования.
18. Основные стратегии управления обучением персонала.
19. Техника проведения коуч-сессии.

5.3. Комплект тестовых материалов (в тесте предполагается один ответ)

1. Сознательная форма сопротивления нововведениям, когда находят всё новые и новые поводы для экспериментов, апробаций и проверок – способ:

а. кусочного внедрения
б. конкретизирующих документов
в. вечного эксперимента

2. Неизбежное противоречие, которое связано с осуществлением нововведений и вызывает радиус вторичных, производных изменений (тектонический эффект):

а. объём последствий
б. старое-новое
в. между конкретными изменениями и устойчивостью целого

3. Психологический тип руководителя, который направляет свои силы, время, энергию и другие ресурсы не на внутренние потребности действующей организации, а в новые долгосрочные проекты:

а. предприниматель
б. лидер
в. инвестор

4. Суть системы коактивного коучинга в том, что:

а. коучу отведено в ней центральное место
б. коучу отведено в ней второе место
в. коучу не отведено в ней никакого места

5. Во время коучинга внимание сконцентрировано на восприятие эмоций, невербальных проявлений клиента и всего окружения – это относится:

а. первому, поверхностному уровню слушания
б. ко второму уровню — сфокусированному слушанию
в. к третьему уровню — многомерному или всеобъемлющему слушанию

6. Вовремя коучинга всё внимание сконцентрировано на другом человеке – это относится:

а. к третьему уровню — многомерному или всеобъемлющему слушанию
б. к первому, поверхностному уровню слушания

в. ко второму уровню — сфокусированному слушанию

7. Профессионально значимые качества – это:

а. талант руководителя, обеспечивающий эффективность деятельности производства

б. психологический потенциал руководителя, обеспечивающий эффективность его деятельности и реализацию управленческих функций

в. обобщенные, наиболее устойчивые характеристики, которые оказывают решающее влияние на профессиональную деятельность

8. Функция коуча состоит:

а. в том, чтобы задавать вопросы и давать ответы

б. в том, чтобы давать ответы, а не в том, чтобы задавать вопросы

в. не в том, чтобы давать ответы, а в том, чтобы задавать вопросы

9. Психологический тип руководителя, который работает во временной перспективе, связанной с ситуацией в настоящем, балансируя между проблемами, накопившимися «вчера» и задачами завтрашнего дня:

а. менеджер

б. инвестор

в. предприниматель

10. Продукт совместной деятельности коуча и клиента:

а. деятельность и обучение

б. обучение как побочный продукт деятельности

в. выполнение определенных задач

6. ПЕРЕЧЕНЬ ОСНОВНОЙ И ДОПОЛНИТЕЛЬНОЙ УЧЕБНОЙ ЛИТЕРАТУРЫ, НЕОБХОДИМОЙ ДЛЯ ОСВОЕНИЯ ДИСЦИПЛИНЫ (МОДУЛЯ)

Основная и дополнительная учебная литература

6.1. Основная литература

1. Блинов, А. О. Управленческое консультирование: учебник / А. О. Блинов, В. А. Дресвянников. – 3-е изд., стер. – Москва: Дашков и К°, 2022. – 211 с.: ил., табл. – (Учебные издания для магистров). – Режим доступа: по подписке. – URL: https://biblioclub.ru/index.php?page=book&id=621848 (дата обращения: 06.09.2022). – Библиогр. в кн. – ISBN 978-5-394-04627-8. – Текст: электронный.

2. Попова, С. А. Экономический консалтинг: учебное пособие: [16+] / С. А. Попова, Т. В. Сичкарь; Институт мировых цивилизаций. – Москва: Институт мировых цивилизаций, 2018. – 152 с.: ил. – Режим доступа: по подписке. – URL: https://biblioclub.ru/index.php?page=book&id=598471 (дата обращения: 06.09.2022). – Библиогр. в кн. – ISBN 978-5-6042041-1-5. – Текст: электронный.

3. Основы наукоемкой экономики (Знания-Креативность-Инновации): учебник / ред. И. А. Максимцев. – 2-е изд., перераб. и доп. – Москва: Креативная экономика, 2011. – 456 с. – Режим доступа: по подписке. – URL: https://biblioclub.ru/index.php?page=book&id=137745 (дата обращения: 06.09.2022). – ISBN 978-5-91292-039-4. – Текст: электронный.

6.2. Дополнительная литература

4. Болотова, А. К. Прикладная психология в бизнес-организациях: методы фасилитации: учебное пособие / А. К. Болотова, А. В. Мартынова. – Москва: Издательский дом Высшей школы экономики, 2013. – 320 с. – (Учебники Высшей школы экономики). – Режим доступа: по подписке. – URL: https://biblioclub.ru/index.php?page=book&id=227274 (дата обращения: 06.09.2022). – Библиогр. в кн. – ISBN 978-5-7598-0987-6. – Текст: электронный.

5. Пырьев, Е. А. Психология малых групп: учебное пособие: [16+] / Е. А. Пырьев. – Москва; Берлин: Директ-Медиа, 2019. – 422 с.: табл. – Режим доступа: по подписке. – URL: https://biblioclub.ru/index.php?page=book&id=562944 (дата обращения: 06.09.2022). – Библиогр. в кн. – ISBN 978-5-4499-0219-1. – Текст: электронный.

6. Тренинг командообразования и групповой работы: учебник для бакалавриата: [16+] / Е. В. Камнева, Ж. В. Коробанова, Д. З. Музашвили [и др.]; под ред. Е. В. Камневой; Финансовый университет при Правительстве

Российской Федерации (Финансовый университет). – Москва: Прометей, 2021. – 216 с.: ил. – Режим доступа: по подписке. – URL: https://biblioclub.ru/index.php?page=book&id=690662 (дата обращения: 06.09.2022). – Библиогр. в кн. – ISBN 978-5-00172-239-7. – Текст: электронный.

Библиотечный фонд Академии укомплектован печатной или электронной основной учебной литературой по дисциплинам базовой части всех циклов, изданными за последние 5 лет.

Фонд дополнительной литературы включает в себя официальные справочно-библиографические и периодические издания в расчете не менее одного экземпляра на каждые 100 обучающихся. Каждому обучающемуся обеспечен доступ к комплектам библиотечного фонда и периодическое издание из следующего перечня: Копирайт; wipo magazine; Библиотековедение; Биржа интеллектуальной собственности (БИС); Бюллетень Министерства юстиции Российской Федерации; Вестник гражданского права; Государство и право; Инновации; Интеллектуальная собственность. Авторское право и смежные права; Интеллектуальная собственность. Промышленная собственность; Международное публичное и частное право; Общество: социология, психология, педагогика; Патентный поверенный; Патенты и лицензии. Интеллектуальные права; Уголовное право; Управление проектами и программами; Хозяйство право; Экономическая политика.

7. ПЕРЕЧЕНЬ ИНФОРМАЦИОННЫХ ТЕХНОЛОГИЙ, ПРОГРАММНОГО ОБЕСПЕЧЕНИЯ, ИНФОРМАЦИОННО-СПРАВОЧНЫХ СИСТЕМ И РЕСУРСОВ СЕТИ «ИНТЕРНЕТ», НЕОБХОДИМЫХ ДЛЯ ОСВОЕНИЯ ДИСЦИПЛИНЫ (МОДУЛЯ)

В процессе реализации образовательной программы в вузе применяются современные интерактивные и мультимедийные средства обучения (компьютеры, мультимедиа-проекторы, интерактивные доски и др.), тематические стенды и плакаты, а также электронные информационные образовательные ресурсы.

На основе аппаратно-программного комплекса в РГАИС функционирует и постоянно совершенствуется портал электронного обучения и дистанционных образовательных технологий (ЭОиДОТ), обеспечиваемый преимущественно авторским учебным контентом и методическими разработками профессорско-преподавательского состава Академии.

В РГАИС функционируют читальный зал и электронная библиотека. Сотрудникам и обучающимся обеспечен доступ к электронной библиотечной системе «Университетская библиотека онлайн», насчитывающей более 100 тысяч наименований изданий с доступом в режиме онлайн, а также к объектам Национальной электронной библиотеки (в соответствии с договором с ФГБУ «Российская государственная библиотека»).

Имеется компьютерный класс, возможности которого позволяют каждому из обучающихся работать на компьютере с установленным комплектом лицензионного программного обеспечения не менее 20 часов в год. Академия обеспечена необходимым комплектом лицензионного программного обеспечения

Электронная информационно-образовательная среда Академии обеспечивает:

- доступ к учебным планам, рабочим программам дисциплин (модулей), практик, к изданиям электронных библиотечных систем и электронным образовательным ресурсам, указанным в рабочих программах;
- фиксацию хода образовательного процесса, результатов промежуточной аттестации и результатов освоения программы;
- формирование электронного портфолио обучающегося, в том числе сохранение его работ и оценок за эти работы.
- доступ к современным профессиональным базам данных, информационным справочным и поисковым системам, в том числе: справочно-правовой системе «Гарант»: www.garant.ru; справочно-правовой системе «Консультант плюс»: www.consultant.ru; библиотеке «Книгофонд»: www.knigafund.ru; Университетской библиотеке www.biblioclub.ru.

8. МАТЕРИАЛЬНО-ТЕХНИЧЕСКАЯ БАЗА, НЕОБХОДИМАЯ ДЛЯ ОСУЩЕСТВЛЕНИЯ ОБРАЗОВАТЕЛЬНОГО ПРОЦЕССА ПО ДИСЦИПЛИНЕ (МОДУЛЮ)

Для ведения образовательной деятельности по данной дисциплине Академия располагает материально-технической базой, обеспечивающей проведение всех видов лабораторной, практической и научно-исследовательской работы обучающихся, предусмотренных учебным планом РГАИС, и соответствующей действующим санитарным и противопожарным правилам и нормам.

Для организации и ведения учебного процесса Академия располагает зданием общей площадью 5936,2 кв.м, учебная и учебно-лабораторная площадь составляет 1249,6 кв.м. Для питания сотрудников и обучающихся имеется столовая площадью 130,1 кв.м.

Аудиторные занятия проводятся в специальных помещениях, представляющих собой учебные аудитории для проведения занятий лекционного типа, занятий семинарского типа, курсового проектирования (выполнения курсовых работ), групповых и индивидуальных консультаций, текущего контроля и промежуточной аттестации, а также в помещениях для самостоятельной работы. Имеются помещения для хранения и профилактического обслуживания учебного оборудования. Специальные помещения укомплектованы специализированной мебелью и техническими средствами обучения, служащими для представления учебной информации большой аудитории.

Для проведения занятий лекционного типа имеются наборы демонстрационного оборудования и учебно-наглядных пособий, обеспечивающие тематические иллюстрации, соответствующие примерным программам дисциплин (модулей), рабочим учебным программам дисциплин (модулей).

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

9. ОСОБЕННОСТИ ОБУЧЕНИЯ ЛИЦ С ОГРАНИЧЕННЫМИ ВОЗМОЖНОСТЯМИ ЗДОРОВЬЯ

Организация образовательного процесса для лиц с ограниченными возможностями здоровья осуществляется в соответствии с приказом Минобрнауки России от 9 июня 2016 г. № 694 «О внесении изменений в административные регламенты предоставления государственных услуг в части обеспечения условий доступности государственных услуг для инвалидов», «Методическими рекомендациями по организации образовательного процесса для инвалидов и лиц с ограниченными возможностями здоровья в образовательных организациях высшего образования, в том числе оснащенности образовательного процесса» Министерства образования и науки РФ от 08.04.2014г. № АК-44/05вн.

Академия предоставляет инвалидам и лицам с ограниченными возможностями здоровья (по их заявлению) возможность обучения по образовательной программе, учитывающей особенности их психофизического развития, индивидуальных возможностей и при необходимости, обеспечивающей коррекцию нарушений развития и социальную адаптацию указанных лиц. Дисциплины (модули) по физической культуре и спорту реализуются в порядке, установленном Академией. Для инвалидов и лиц с ограниченными возможностями здоровья Академия устанавливает особый порядок освоения дисциплин (модулей) по физической культуре и спорту с учетом состояния их здоровья.

Подбор и разработка учебных материалов для обучающихся с ограниченными возможностями здоровья производится с учетом их индивидуальных особенностей.

Предусмотрена возможность обучения по индивидуальному графику.