

**МИНИСТЕРСТВО СЕЛЬСКОГО ХОЗЯЙСТВА РОССИЙСКОЙ ФЕДЕРАЦИИ  
ДЕПАРТАМЕНТ НАУЧНО-ТЕХНОЛОГИЧЕСКОЙ ПОЛИТИКИ И ОБРАЗОВАНИЯ  
ФЕДЕРАЛЬНОЕ ГОСУДАРСТВЕННОЕ БЮДЖЕТНОЕ ОБРАЗОВАТЕЛЬНОЕ  
УЧРЕЖДЕНИЕ ВЫСШЕГО ОБРАЗОВАНИЯ  
«КРАСНОЯРСКИЙ ГОСУДАРСТВЕННЫЙ АГРАРНЫЙ УНИВЕРСИТЕТ»**

Институт экономики и управления АПК

Кафедра государственное, муниципальное  
управление и кадровая политика

**СОГЛАСОВАНО:**

Директор института Шапорова З.Е.

**20.03.2023**

**УТВЕРЖДАЮ:**

Ректор Пыжикова Н.И.

**24.03.2023**

**РАБОЧАЯ ПРОГРАММА УЧЕБНОЙ ДИСЦИПЛИНЫ**

**Коучинг и менторинг**

Направление подготовки 38.03.03 Управление персоналом

Направленность (профиль) Управление персоналом организации

Курс 4

Семестр 7

Форма обучения: очно-заочная

Квалификация выпускника: бакалавр

Красноярск, 2023



**ДОКУМЕНТ ПОДПИСАН  
УСИЛЕННОЙ КВАЛИФИЦИРОВАННОЙ  
ЭЛЕКТРОННОЙ ПОДПИСЬЮ**

ВЫДАННОЙ: ФГБОУ ВО КРАСНОЯРСКИЙ ГАУ  
ВЛАДЕЛЕЦ: РЕКТОР ПЫЖИКОВА Н.И.  
ДЕЙСТВИТЕЛЕН: 16.03.2023 - 08.06.2024

Составители: Вяткина Г.Я., к.б.н.,

«22» февраля 2023 г.

Программа разработана в соответствии с ФГОС ВО по направлению подготовки 38.03.03 Управление персоналом, профиль «Управление персоналом организации».

Программа обсуждена на заседании кафедры протокол № 6 «22» февраля 2023 г.

Зав. кафедрой Фомина Л.В., канд. с.-х. наук, доцент

«22» февраля 2023 г.

## **Лист согласования рабочей программы**

Программа принята методической комиссией Института экономики и управления АПК

протокол № 7 «20» марта 2023 г.

Председатель методической комиссии Института экономики и управления АПК Рожкова А.В., ст. преподаватель

«20» марта 2023 г.

Заведующий выпускающей кафедрой «Государственное, муниципальное управление и кадровая политика»

Фомина Л.В., канд. к.с. - х.н., доцент

«22» февраля 2023 г.

Оглавление	
Аннотация.....	5
<b>1. МЕСТО ДИСЦИПЛИНЫ В СТРУКТУРЕ ОБРАЗОВАТЕЛЬНОЙ ПРОГРАММЫ .....</b>	<b>5</b>
<b>2. ЦЕЛИ И ЗАДАЧИ ДИСЦИПЛИНЫ. ПЕРЕЧЕНЬ ПЛАНИРУЕМЫХ РЕЗУЛЬТАТОВ ОБУЧЕНИЯ ПО ДИСЦИПЛИНЕ, СООТНЕСЕННЫХ С ПЛАНИРУЕМЫМИ РЕЗУЛЬТАТАМИ ОСВОЕНИЯ ОБРАЗОВАТЕЛЬНОЙ ПРОГРАММЫ .....</b>	<b>7</b>
<b>3. ОРГАНИЗАЦИОННО-МЕТОДИЧЕСКИЕ ДАННЫЕ ДИСЦИПЛИНЫ.....</b>	<b>8</b>
<b>4. СТРУКТУРА И СОДЕРЖАНИЕ ДИСЦИПЛИНЫ.....</b>	<b>9</b>
4.1. Трудоёмкость модулей и модульных единиц дисциплины .....	9
4.2.    СОДЕРЖАНИЕ МОДУЛЕЙ ДИСЦИПЛИНЫ.....	10
4.3. ЛЕКЦИОННЫЕ/ЛАБОРАТОРНЫЕ/ПРАКТИЧЕСКИЕ/СЕМИНАРСКИЕ ЗАНЯТИЯ.....	11
4.4. ЛАБОРАТОРНЫЕ/ПРАКТИЧЕСКИЕ/СЕМИНАРСКИЕ ЗАНЯТИЯ .....	13
4.5. САМОСТОЯТЕЛЬНОЕ ИЗУЧЕНИЕ РАЗДЕЛОВ ДИСЦИПЛИНЫ И ВИДЫ САМОПОДГОТОВКИ К ТЕКУЩЕМУ КОНТРОЛЮ ЗНАНИЙ .....	15
4.5.1.    Перечень вопросов для самостоятельного изучения и видов самоподготовки к текущему контролю знаний .....	15
<b>5. ВЗАИМОСВЯЗЬ ВИДОВ УЧЕБНЫХ ЗАНЯТИЙ .....</b>	<b>16</b>
<b>6. УЧЕБНО-МЕТОДИЧЕСКОЕ И ИНФОРМАЦИОННОЕ ОБЕСПЕЧЕНИЕ ДИСЦИПЛИНЫ .....</b>	<b>16</b>
6.1. КАРТА ОБЕСПЕЧЕННОСТИ ЛИТЕРАТУРОЙ (ТАБЛИЦА 9).....	18
6.2. ПЕРЕЧЕНЬ РЕСУРСОВ ИНФОРМАЦИОННО-ТЕЛЕКОММУНИКАЦИОННОЙ СЕТИ «ИНТЕРНЕТ» (ДАЛЕЕ – СЕТЬ «ИНТЕРНЕТ»).....	16
6.3. ПРОГРАММНОЕ ОБЕСПЕЧЕНИЕ.....	16
Карта обеспеченности литературой (таблица 9) .....	18
<b>7. КРИТЕРИИ ОЦЕНКИ ЗНАНИЙ, УМЕНИЙ, НАВЫКОВ И ЗАЯВЛЕННЫХ КОМПЕТЕНЦИЙ.....</b>	<b>20</b>
<b>8. МАТЕРИАЛЬНО-ТЕХНИЧЕСКОЕ ОБЕСПЕЧЕНИЕ ДИСЦИПЛИНЫ.....</b>	<b>23</b>
9.1. МЕТОДИЧЕСКИЕ РЕКОМЕНДАЦИИ ДЛЯ ОБУЧАЮЩИХСЯ .....	24
9.2. МЕТОДИЧЕСКИЕ РЕКОМЕНДАЦИИ ДЛЯ ИНВАЛИДОВ И ЛИЦ С ОГРАНИЧЕННЫМИ ВОЗМОЖНОСТЯМИ ЗДОРОВЬЯ .....	24
<i>Изменения</i> ,,	24

## **Аннотация**

Дисциплина «Коучинг и менторинг» относится к дисциплинам по выбору части, формируемой участниками образовательных отношений учебного плана по направлению подготовки 38.03.03 «Управление персоналом». Дисциплина реализуется в институте Экономики и управления АПК кафедрой ГМУ и КП.

В результате освоения дисциплины должны быть сформированы следующие профессиональные компетенции:

- способен решать вопросы развития персонала (ПК – 4).

В результате освоения дисциплины студенты получают знания о коучинге и менторинге, о проведении коучинговых и менторских сессий. Получают понимание того, как успешный и эффективный бизнес-коучинг и менторинг работает в организации.

Программой дисциплины предусмотрены следующие виды контроля: текущий контроль успеваемости согласно содержанию рабочей программы и итоговый контроль в форме зачета.

Общая трудоемкость освоения дисциплины составляет 3 зачетные единицы, 108 часов.

### **1. Место дисциплины в основной образовательной программе:**

Дисциплина «Коучинг и менторинг» включена в часть, формируемую участниками образовательных отношений, дисциплины по выбору: Б1.В.ДВ.05.02.

Реализация в дисциплине «Коучинг и менторинг» требований ФГОС ВО, ОПОП ВО и Учебного плана по направлению подготовки 38.03.03 «Управление персоналом» должна формировать следующие профессиональные компетенции:

- способен решать вопросы развития персонала (ПК – 4).

Содержание дисциплины охватывает круг вопросов, связанных с коммуникативно-диалоговыми технологиями, технологиями развития критического мышления, формами и методами организации образовательного процесса и процессов развития персонала. Освоение данной дисциплины необходимо для успешной работы специалиста по управлению персоналом с использованием современных технологий.

Преподавание дисциплины предусматривает следующие формы организации учебного процесса: чтение лекций, проведение практических занятий, самостоятельная работа студентов, консультации по наиболее сложным её проблемам.

Предшествующие курсы, на которых базируется дисциплина «Коучинг и менторинг»: «Управление персоналом организации: деятельность по развитию персонала», «Основы кадровой политики и кадрового планирования».

Дисциплина «Коучинг и менторинг» является основополагающей для изучения следующих дисциплин: «Управление результативностью».

Общая трудоемкость освоения дисциплины составляет 3 зачётные единицы (108 часов). Программой дисциплины предусмотрены лекционные - 18 часов, практические занятия - 18 часов, 72 часа - самостоятельная работа студента. Промежуточный контроль – зачет.

## 2. Цели и задачи дисциплины. Перечень планируемых результатов обучения по дисциплине, соотнесенных с планируемыми результатами освоения образовательной программы

Целью освоения учебной дисциплины «Коучинг и менторинг» является формирование у обучающихся представления о том, что такое коучинг, формирование базовых навыков развития у сотрудников необходимых профессиональных компетенций методом коучинга, ознакомление обучающихся с теоретическими основами института менторства в современной системе управления и развития персонала.

Задачи изучения дисциплины:

- изучение теоретических и практических аспектов коучинга и менторинга;
- ознакомление со спецификой и особенностями коучинга и менторинга в сфере профессиональной деятельности по управлению и развитию персонала;
- формирование опыта применения полученных знаний и умений в будущей профессиональной деятельности для решения типичных задач в области социальных и межличностных отношений, а также производственных вопросов.

Реализация в дисциплине «Коучинг и менторинг» требований ФГОС ВО, ОПОП ВО и учебного плана по направлению подготовки 38.03.03 «Управление персоналом» должна формировать следующие компетенции:

- способен решать вопросы развития персонала (ПК – 4).

Таблица 1

### Перечень планируемых результатов обучения по дисциплине

Код, наименование компетенции	Код и наименование индикаторов достижений компетенций	Перечень планируемых результатов обучения по дисциплине
ПК – 4 способен решать вопросы развития персонала	ИД-1 ПК-4 Определяет краткосрочные и долгосрочные потребности развития персонала и построения его профессиональной карьеры ИД-2 ПК-4 Организует мероприятия по развитию и построению профессиональной карьеры персонала	Знать: - технологии и методы развития персонала и построения профессиональной карьеры; - что такое коучинг и чем он отличается от других методов развития; - сущность и специфику наставничества (менторинга) в деятельности управления персоналом.
	ИД-3 ПК-4 Применяет технологии и методы развития персонала и построения профессиональной карьеры ИД-4 ПК-4 Определяет эффективность мероприятий по развитию персонала и построению профессио-	Уметь: - определять краткосрочные и долгосрочные потребности развития персонала и построения его профессиональной карьеры; - организовывать мероприятия по развитию и построению профессиональной карьеры персонала; - определять эффективность мероприятий по развитию персонала и построению

	нальной карьеры	профессиональной карьеры. - дифференцированно подойти к выбору различных методов и технологий в работе с персоналом; - осуществлять отбор и анализ информации для проектирования научно-методических и учебно-дидактических материалов в области наставничества.
		Владеть: - базовыми приемами и техниками коучинговой работы; - способами практического использования результатов отбора и анализа информации в процессе проектирования профессиональной деятельности

### 3. Организационно-методические данные дисциплины

Общая трудоёмкость дисциплины составляет 3,00 зач. ед. (108 часов), их распределение по видам работ и по семестрам представлено в таблице 2.

Таблица 2

#### Распределение трудоёмкости дисциплины по видам работ по семестрам

Вид учебной работы	Трудоёмкость		
	зач. ед.	час.	по семестрам
			№ 3
<b>Общая трудоёмкость</b> дисциплины по учебному плану	<b>3,00</b>	<b>108</b>	<b>108</b>
<b>Контактная работа</b>	<b>1</b>	<b>36</b>	<b>36</b>
в том числе:			
Лекции (Л) / в том числе в интерактивной форме	-	18 /4	18/4
Практические занятия (ПЗ) / в том числе в интерактивной форме	-	18/4	18/4
Семинары (С) / в том числе в интерактивной форме	-	-	-
Лабораторные работы (ЛР) / в том числе в интерактивной форме	-	-	-
<b>Самостоятельная работа (СРС)</b>	<b>2</b>	<b>72</b>	<b>72</b>
в том числе:			
самостоятельное изучение тем и разделов*		45	45
самоподготовка к текущему контролю знаний		18	18
<b>Подготовка к сдаче зачета</b>		<b>9</b>	<b>9</b>
<b>Вид контроля:</b>			<b>зачет</b>

\* задания выполняются на платформе *LMS Moodle* (на сайте <http://e.kgau.ru>)

### 4. Структура и содержание дисциплины

#### 4.1. Трудоёмкость модулей и модульных единиц дисциплины

Таблица 3

#### Трудоёмкость модулей и модульных единиц дисциплины

Наименование модулей и модульных единиц дисциплины	Всего часов на модуль	Контактная работа		Внеаудиторная работа (СРС)
		Л	ЛЗ/ПЗ/С	
<b>Модуль 1. (Определение и история развития коучинга)</b>	<b>36</b>	<b>6</b>	<b>0 / 6 / 0</b>	<b>24</b>
Модульная единица 1.1 (Определение и история развития коучинга)	18	2	0 / 2 / 0	14
Модульная единица 1.2 (Структура и методы коучинга)	18	4	0 / 4 / 0	10
<b>Модуль 2 (Коучинг как процесс)</b>	<b>36</b>	<b>6</b>	<b>0 / 6 / 0</b>	<b>24</b>
Модульная единица 2.1 (Планирование работы по развитию необходимых компетенций)	18	2	0 / 2 / 0	14
Модульная единица 2.2 (Коучинг в организационном контексте)	18	4	0 / 4 / 0	10
<b>Модуль 3 (Сущность, структура и принципы менторинга в системе управления персоналом)</b>	<b>36</b>	<b>6</b>	<b>0 / 6 / 0</b>	<b>24</b>
Модульная единица 3.1 (Феномен менторинга и генезис его развития)	18	2	0 / 2 / 0	14
Модульная единица 3.2 Нормативно-правовые основы менторинга	18	4	0 / 4 / 0	10
<b>ИТОГО</b>	<b>108</b>	<b>18</b>	<b>0 / 18 / 0</b>	<b>72</b>
<b>Вид контроля</b>				<b>Зачет</b>

## 4.2. Содержание модулей дисциплины

### Модуль 1. Определение и история развития коучинга

#### Модульная единица 1.1. Определение и история развития коучинга

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

#### Модульная единица 1.2. Структура и методы коучинга

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

### Модуль 2. Коучинг как процесс

#### Модульная единица 2.1. Планирование работы по развитию необходимых компетенций

Постановка задачи на коучинг. Работа с целями клиента. Критерии SMART. Оценка реалистичности намерений и действий. Нахождение ресурса. Составление плана. Осуществление деятельности. Оценка результатов. Контроль и обратная связь. Типичные проблемы, возникающие в процессе коучинга и их преодоление.



## **Модульная единица 2.2. Коучинг в организационном контексте**

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

## **Модуль 3. Сущность, структура и принципы менторинга в системе управления персоналом**

### **Модульная единица 3.1. Феномен менторинга и генезис его развития**

Исторические предпосылки развития института тьюторства и наставничества. Основные понятия наставничества. Компетентностный подход в наставничестве. Тьюторство как ключевая педагогическая технология индивидуализации образования. Компетенции тьютора и наставника.

### **Модульная единица 3.2. Нормативно-правовые основы менторинга**

Основные законодательные акты в области наставничества на территории РФ. Нормативное и методическое обеспечение наставничества в РФ. Локальные нормативные акты, регламентирующие наставническую деятельность в условиях образовательного учреждения. Формы и методы наставничества в современной системе управления персоналом. Организация наставничества.

## **4.3. Лекционные/лабораторные/практические/семинарские занятия**

Таблица 4

### **Содержание лекционного курса**

<b>№ п/п</b>	<b>№ модуля и модульной единицы дисциплины</b>	<b>№ и тема лекции</b>	<b>Вид контрольного мероприятия</b>	<b>Кол-во часов</b>
1.	<b>Модуль 1. (Определение и история развития коучинга)</b>		<b>тестирование</b>	<b>6</b>
	<b>Модульная единица 1.1</b> (Определение и история развития коучинга)	Лекция № 1. Коучинг как создание успешного будущего.	Тестирование	2
	<b>Модульная единица 1.2.</b> (Структура и методы коучинга)	Лекция № 2. Задачи, решаемые с помощью коучинга. Лекция № 3. Метод GROW, «колесо жизни», «баланс решений» и пр. Способы построения доверительных отношений с персоналом.	Тестирование Тестирование	2 2
2.	<b>Модуль 2. Коучинг как процесс</b>		<b>Тестирование</b>	<b>6</b>
	<b>Модульная единица 2.1</b> (Планирование работы по развитию необходимых компетенций)	Лекция № 4. Этапы коучингового процесса	Тестирование	2
	<b>Модульная единица 2.2</b> (Коучинг в организационном контексте)	Лекция № 5-6. Специфика использования коучинга в организации. Коучинг как метод развития персонала.	Тестирование	4

№ п/п	№ модуля и модульной единицы дисциплины	№ и тема лекции	Вид контрольного мероприятия	Кол-во часов
		Особенности организации и коучинговый процесс. Коучинг как стиль менеджмента: возможности и барьеры		
3	<b>Модуль 3 (Сущность, структура и принципы менторинга в системе управления персоналом)</b>		<b>Тестирование</b>	<b>6</b>
	<b>Модульная единица 3.1</b> (Феномен менторинга и генезис его развития)	Лекция № 7. Сущность, цели и задачи менторинга	Тестирование	2
	<b>Модульная единица 3.2</b> (Нормативно-правовые основы менторинга)	Лекция № 8-9. Нормативное и методическое обеспечение наставничества в РФ. Локальные нормативные акты, регламентирующие наставническую деятельность в условиях образовательного учреждения. Формы и методы наставничества в современной системе управления персоналом. Организация наставничества	Тестирование	4
	<b>ИТОГО</b>		<b>Зачет</b>	<b>18</b>

#### 4.4. Лабораторные/практические/семинарские занятия

Таблица 5

##### Содержание занятий и контрольных мероприятий

№ п/п	№ модуля и модульной единицы дисциплины	№ и название лабораторных/практических занятий с указанием контрольных мероприятий	Вид контрольного мероприятия	Кол-во часов
1.	<b>Модуль 1. (Определение и история развития коучинга)</b>			<b>6</b>
	<b>Модульная единица 1.1</b> (Определение и история развития коучинга)	Занятие № 1. Происхождение и основные принципы коучинга. Психотерапия, консалтинг и коучинг: сходство и различие. Идеология и основополагающие принципы коучинга. Коучинг как создание успешного будущего	Опрос	2
	<b>Модульная единица 1.2</b> (Структура и методы коучинга)	Занятие № 2-3. Задачи, решаемые с помощью коучинга (консультирование, тренинг, менеджмент, личный и профессиональный рост). Коучинг как «метод» вопросов. Способы построения доверительных отношений с персоналом	Опрос	4

№ п/п	№ модуля и модульной единицы дисциплины	№ и название лабораторных/практических занятий с указанием контрольных мероприятий	Вид контрольного мероприятия	Кол-во часов
<b>Модуль 2 Коучинг как процесс</b>				<b>6</b>
2.	<b>Модульная единица 2.1</b> (Планирование работы по развитию необходимых компетенций)	Занятие № 4. Постановка задачи на коучинг. Оценка реалистичности намерений и действий. Нахождение ресурса. Составление плана.	Опрос	2
	<b>Модульная единица 2.2</b> (Коучинг в организационном контексте)	Занятие № 5. Специфика использования коучинга в организации. Коучинг как метод развития персонала.	Опрос	2
		Занятие № 6. Особенности организации и коучинговый процесс. Коучинг как стиль менеджмента: возможности и барьеры.	Опрос	2
<b>Модуль 3 (Сущность, структура и принципы менторинга в системе управления персоналом)</b>				<b>6</b>
	<b>Модульная единица 3.1</b> (Феномен менторинга и генезис его развития)	Занятие № 7. Исторические предпосылки развития института тьюторства и наставничества. Основные понятия наставничества. Компетентностный подход в наставничестве.	Опрос	2
	<b>Модульная единица 3.2</b> (Нормативно-правовые основы менторинга)	Занятие № 8. Основные законодательные акты в области наставничества на территории РФ. Нормативное и методическое обеспечение наставничества в РФ. Локальные нормативные акты, регламентирующие наставническую деятельность в условиях образовательного учреждения.	Опрос	2
		Занятие № 9. Формы и методы наставничества в современной системе управления персоналом. Организация наставничества.	Опрос	2
<b>Итого</b>			<b>Зачет</b>	<b>18</b>

#### 4.5. Самостоятельное изучение разделов дисциплины и виды самоподготовки к текущему контролю знаний

#### 4.5.1. Перечень вопросов для самостоятельного изучения и видов самоподготовки к текущему контролю знаний

Таблица 6

#### Перечень вопросов для самостоятельного изучения и видов самоподготовки к текущему контролю знаний

№п/п	№ модуля и модульной единицы	Перечень рассматриваемых вопросов для самостоятельного изучения и видов самоподготовки к текущему контролю знаний	Кол-во часов
<b>Самостоятельное изучение разделов дисциплины</b>			<b>45</b>
<b>1</b>	<b>Модуль 1 (Определение и история развития коучинга)</b>		<b>16</b>
1.1	<b>Модульная единица 1.1</b> (Определение и история развития коучинга)	Происхождение и основные принципы коучинга. Консалтинг и коучинг: сходство и различие. Идеология и основополагающие принципы коучинга.	8
	<b>Модульная единица 1.2.</b> (Структура и методы коучинга)	Задачи, решаемые с помощью коучинга (консультирование, тренинг, менеджмент, личный и профессиональный рост). Коучинг как «метод» вопросов.	8
<b>2</b>	<b>Модуль 2 (Коучинг как процесс)</b>		<b>16</b>
2.1	<b>Модульная единица 2.1</b> (Планирование работы по развитию необходимых компетенций)	Постановка задачи на коучинг. Оценка реалистичности намерений и действий. Нахождение ресурса. Составление плана.	8
2.2	<b>Модульная единица 2.2</b> (Коучинг в организационном контексте)	Осуществление деятельности. Оценка результатов. Контроль и обратная связь. Типичные проблемы, возникающие в процессе коучинга и их преодоление.	8
<b>3</b>	<b>Модуль 3 (Сущность, структура и принципы менторинга в системе управления персоналом)</b>		<b>13</b>
3.1	<b>Модульная единица 3.1</b> (Феномен менторинга и генезис его развития)	Тьюторство как ключевая педагогическая технология индивидуализации образования. Компетенции тьютора и наставника.	6
3.2	<b>Модульная единица 3.2</b> (Нормативно-правовые основы менторинга)	Нормативное и методическое обеспечение наставничества в РФ. Локальные нормативные акты, регламентирующие наставническую деятельность в условиях образовательного учреждения. Формы и методы наставничества в современной системе управления персоналом. Организация наставничества.	7

№п/п	№ модуля и модульной единицы	Перечень рассматриваемых вопросов для самостоятельного изучения и видов самоподготовки к текущему контролю знаний	Кол-во часов
<b>Самоподготовка к текущему контролю знаний*</b>			<b>27</b>
- подготовка к практическим занятиям			<b>18</b>
- подготовка к сдаче зачета			<b>9</b>
<b>ВСЕГО</b>			<b>72</b>

\* задания выполняются на платформе *LMS Moodle* (на сайте <http://e.kgau.ru>)

4.5.2. Курсовые проекты (работы)/ контрольные работы/ расчетно-графические работы/ учебно-исследовательские работы

## 5. Взаимосвязь видов учебных занятий

Таблица 8

### Взаимосвязь компетенций с учебным материалом и контролем знаний студентов

Компетенции	Лекции	ПЗ	СРС	Вид контроля
Способен решать вопросы развития персонала (ПК – 4)	М 1-3 (1-3)	М 1-3 (1-3)	М 1-3 (1-3)	зачет

## 6. Учебно-методическое и информационное обеспечение дисциплины

## **6.1. Карта обеспеченности литературой (таблица 9)**

## **6.2. Перечень ресурсов информационно-телекоммуникационной сети «Интернет» (далее – сеть «Интернет»)**

1. Электронная библиотечная система «Лань» [www.lanbook.com](http://www.lanbook.com) .
2. Электронная библиотечная система «Юрайт» [www.biblio-online.ru/](http://www.biblio-online.ru/) .
3. Электронная библиотечная система «AgriLib» <http://ebs.rgazu.ru/> .
4. Научная электронная библиотека [www.elibrary.ru](http://www.elibrary.ru) .
5. Информационные справочные системы:
  - Справочно-правовая система КонсультантПлюс
  - Информационно – аналитическая система «Статистика»

## **6.3. Программное обеспечение**

1. Программное обеспечение: операционная система Windows (академическая лицензия № 44937729 от 15.12.2008).
2. Офисный пакет приложений Microsoft Office (академическая лицензия № 44937729 от 15.12.2008).
3. Антивирусное программное обеспечение Kaspersky Endpoint Security (лицензия № 1800-191210-144044-563-2513 от 10.12.2019).
4. Система дистанционного образования «Moodle 3.5.6a» (бесплатно распространяемое ПО).
5. Программа для создания и просмотра электронных публикаций в формате PDF - Acrobat Professional (образовательная лицензия № CE0806966 от 27.06.2008).

Таблица 9

## КАРТА ОБЕСПЕЧЕННОСТИ ЛИТЕРАТУРОЙ

Кафедра «Государственное, муниципальное управление и кадровая политика»

Направление подготовки (специальность): 38.03.03 Управление персоналомДисциплина: Коучинг и менторинг.

Вид занятий	Наименование	Авторы	Издательство	Год издания	Вид издания		Место хранения		Необходимое количество экз.	Количество экз. в вузе
					Печ.	Электр.	Библ.	Каф.		
1	2	3	4	6	7	8	9	10	11	12
<b>Основная</b>										
Л, ПЗ, СРС	Корпоративный тренинг, наставничество, коучинг : учебное пособие для вузов	Кларин, М. В.	Москва : Издательство Юрайт	2022	-	+	-	-		Образовательная платформа Юрайт [сайт]. — URL: <a href="https://urait.ru/bcode/491391">https://urait.ru/bcode/491391</a>
Л, ПЗ, СРС	Коучинг в бизнесе : учебное пособие для вузов	Н. В. Антонова, Л. В. Казинцева, Н. А. Сизова	Москва : Издательство Юрайт	2022	-	+	-	-	-	Образовательная платформа Юрайт [сайт]. — URL: <a href="https://urait.ru/bcode/496756">https://urait.ru/bcode/496756</a>



	Консультирование и коучинг персонала в организации : учебник и практикум для вузов (дата обращения: 09.11.2022).	Н. В. Антонова [и др.] ; под редакцией Н. В. Антоновой, Н. Л. Ивановой.	Москва : Издательство Юрайт	2022	-	+	-	-	-	Образовательная платформа Юрайт [сайт]. — URL: <a href="https://urait.ru/bcode/489142">https://urait.ru/bcode/489142</a>
<b>Дополнительная</b>										
Л, ПЗ, СРС	Инновационный менеджмент в управлении человеческими ресурсами : учебник для вузов	А. П. Панфилова [и др.] ; под общей редакцией А. П. Панфиловой, Л. С. Киселевой	Москва : Издательство Юрайт	2022	-	+	-	-	-	Образовательная платформа Юрайт [сайт]. — URL: <a href="https://urait.ru/bcode/496616">https://urait.ru/bcode/496616</a>

Директор научной библиотеки

## 7. Критерии оценки знаний, умений, навыков и заявленных компетенций

Виды текущего контроля: тестирование, опрос;

Промежуточный контроль: зачет;

Рейтинг план по дисциплине.

Оценка знаний, умений, навыков и заявленных компетенций студентов проводится с использованием рейтинговой системы. Для получения отметки студенту необходимо набрать, как минимум, 60 баллов, в т. ч. по модулям:

Дисциплинарные модули (ДМ)	Количество академических часов	Рейтинговый балл
ДМ <sub>1</sub>	<b>36</b>	<b>20</b>
ДМ <sub>2</sub>	<b>36</b>	<b>20</b>
ДМ <sub>3</sub>	<b>36</b>	<b>20</b>
Промежуточный контроль (зачет)	-	<b>40</b>

Текущий контроль: освоение теоретического курса, выполнение заданий на практических занятиях, изучение лекционного материала, прохождение тестирования, изучение глоссария и выполнение практических заданий (на сайте <http://e.kgau.ru>).

Промежуточный контроль: зачет.

**Оценивание** студентов производится в дискретные временные интервалы преподавателем, ведущим лекционные и практические занятия по дисциплине, и системой «Электронный университет» на платформе LMS Moodle (на сайте <http://e.kgau.ru>) по следующим позициям: освоение теоретического курса; выполнение практических заданий за каждую модульную единицу; тестирование.

**Общий рейтинг-план** дисциплины приведён ниже:

Дисциплинарные модули	Максимально возможный балл по видам работ			Итого баллов
	Текущая работа		Аттестация	
	Освоение теоретического курса (тестирование)	Выполнение практических заданий	зачет	
ДМ1	10	2*5=10	-	<b>20</b>
ДМ2	10	2*5=10	-	<b>20</b>
ДМ3	10	2*5=10	-	<b>20</b>
Зачет			<b>40</b>	<b>40</b>
<b>Итого</b>	<b>30</b>	<b>30</b>	<b>40</b>	<b>100</b>

**Промежуточный контроль** (зачет) по результатам семестра по дисциплине проходит в форме контрольного итогового тестирования и в письменной форме, по билетам либо в форме контрольной работы, присланной через ЭИОС «Moodle». Выставление отметки производится по результатам работы студента в течение всего семестра.

Распределение рейтинговых баллов по результатам по результатам ответа студентов проводится следующим образом:

40 баллов. Студент дает развернутый ответ на оба вопроса, свободно оперирует специальными терминами и понятиями дисциплины, имеет представление о происхождении, истории становления, содержания государственной и муниципальной службы, приводит практические примеры, может дать развернутый ответ по предложенным вопросам.

20 баллов. Студент при ответе на вопросы дает ответ на оба вопроса, демонстрирует знание терминов и понятий дисциплины, изложение теоретического материала сопровождается практическими примерами, при этом затрудняется интерпретировать современные проблемы государственной и муниципальной службы.

10 баллов. Студент при ответе на оба вопроса показывает, что обладает системой знаний, владеет некоторыми умениями по дисциплине, демонстрирует способность понимать и интерпретировать особенности государственной и муниципальной службы.

0 баллов. Студент затрудняется с ответом на заданные вопросы, демонстрирует непонимание терминов и понятий дисциплины, показывает отсутствие сформировавшейся системы знаний о государственной и муниципальной службе.

Баллы, полученные на промежуточной аттестации, суммируются с баллами, полученными в течение семестра на текущей аттестации и выводится итоговый результат:

100-60 баллов - зачтено

Менее 60 баллов – не зачтено

Для допуска к промежуточному контролю студент должен набрать необходимое количество баллов по итогам текущей аттестации в семестре от 40 - 60 баллов.

Итоговое тестирование включает в себя тестирующие материалы по всему курсу и проводится в ЭИОС «Moodle».

Существующие задолженности студентом отрабатываются в форме тестирования (если оно не выполнялось), в виде написания конспектов по пропущенным темам занятий, а также написания контрольной работы по тематике для самостоятельного изучения и беседы с преподавателем, по вопросам, представленным на консультационных занятиях.

Студенту, не набравшему минимальное количество баллов (<60), дается две недели после окончания календарного модуля для набора необходимых баллов.

## **8. Материально-техническое обеспечение дисциплины**

**Учебная аудитория 4-10** — для проведения занятий лекционного типа, занятий семинарского типа, курсового проектирования (выполнения курсовых работ), групповых и индивидуальных консультаций, текущего контроля и промежуточной аттестации.

**Учебная аудитория 5-08** - для проведения занятий лекционного типа, занятий семинарского типа, курсового проектирования (выполнения курсовых

работ), групповых и индивидуальных консультаций, текущего контроля и промежуточной аттестации.

(660130, Красноярский край, г. Красноярск, ул. Елены Стасовой 44 «И»)

Рабочие места преподавателя и студентов, укомплектованные специализированной мебелью, и техническими средствами обучения, служащими для представления учебной информации большой аудитории. Для проведения занятий лекционного типа предлагаются наборы демонстрационного оборудования и учебно-наглядных пособий, общая локальная компьютерная сеть Internet, комплект мультимедийного оборудования: ноутбук Acer Aspire 5, переносной экран на треноге Medium Professional, переносной проектор Epson EB. 2 сплит системы.

Для проведения лекционных и практических занятий необходимо использовать средства мультимедиа. Имеется университетская компьютерная сеть, включающая в себя все компьютеры ВУЗа, подключённые к системе «Интернет», что обеспечивает свободный выход к нужным источникам информации (сайт Красноярского ГАУ (<http://www.kgau.ru>), «Электронный университет» на базе – LMS Moodle (<http://e.kgau.ru>), библиотеки вуза (<http://www.kgau.ru/new/biblioteka>) и т. д.).

## **9. Методические рекомендации для обучающихся по освоению дисциплины**

### **9.1. Методические указания по дисциплине для обучающихся**

Рабочая программа предусматривает возможность обучения в рамках традиционной поточно-групповой системы обучения. При поточно-групповой системе обучения последовательность изучения учебно-образовательных модулей определяется его номером. При этом обучение рекомендуется в течение одного семестра: для бакалавров – в 3 семестре.

На кафедре внедрена кредитно-модульная система обучения. При введении кредитно-модульной системы обучения сформирован учебный план таким образом, чтобы он обеспечивал студентам возможность:

- изучения отдельных модулей в различные расширенные временные интервалы и различной последовательности
- выбора студентом преподавателя для освоения того или иного модуля;
- формирования студентом индивидуальных учебных планов.

Студенты перед началом изучения дисциплины должны быть ознакомлены с системами кредитных единиц и балльно-рейтинговой оценки.

При переходе студента в другой вуз полученные им кредиты и баллы по отдельным модулям зачитываются. Для этого студенту выдается справка о набранных кредитах и баллах, а при официальном запросе – программа освоенного модуля и копии оценочных листов по нему. Оценочные листы балльно-рейтингового контроля подписываются студентом и преподавателем.

Организация изучения дисциплины предполагает:

- а) для преподавателя:**

- глубокое изучение методологических и практических аспектов тематики курса, поиск, переработка современных литературных источников;
- разработку методики изложения курса: систематизация, структурирование материала; подготовку методов и способов контроля знаний;
- постоянную корректировку структуры, содержания курса.

**б) для студентов:**

- посещение лекций, практических занятий обязательно;
- лекции – основное методическое руководство при изучении дисциплины, оптимальным образом структурированное и соответствующее современному уровню состояния вопроса;
- активная работа на практических занятиях с предварительной самостоятельной подготовкой на основе материала лекций, основной и дополнительной литературы.

**9.2. Методические указания по дисциплине для инвалидов и лиц с ограниченными возможностями здоровья**

В целях освоения учебной программы дисциплины инвалидами и лицами с ограниченными возможностями здоровья обеспечивается:

1. Для инвалидов и лиц с ограниченными возможностями здоровья по зрению:

1.1. размещение в местах, доступных для обучающихся, и в адаптированной форме справочной информации о расписании учебных занятий;

1.2. присутствие ассистента, оказывающего обучающемуся необходимую помощь;

1.3. выпуск альтернативных форматов методических материалов (крупный шрифт или аудиофайлы);

2. Для инвалидов и лиц с ограниченными возможностями здоровья по слуху:

2.1. надлежащими звуковыми средствами воспроизведение информации;

3. для инвалидов и лиц с ограниченными возможностями здоровья, имеющих нарушения опорно-двигательного аппарата:

3.1. возможность беспрепятственного доступа обучающихся в учебные помещения, туалетные комнаты и другие помещения института, а также пребывание в указанных помещениях.

Образование обучающихся с ограниченными возможностями здоровья может быть организовано как совместно с другими обучающимися, так и в отдельных группах или в отдельных организациях.

Перечень учебно-методического обеспечения самостоятельной работы обучающихся по дисциплине.

Учебно-методические материалы для самостоятельной работы обучающихся из числа инвалидов и лиц с ограниченными возможностями здоровья предоставляются в одной из форм, адаптированных к ограничениям их здоровья и восприятия информации.

Категории студентов	Формы
С нарушением слуха	<ul style="list-style-type: none"> <li>• в печатной форме;</li> <li>• в форме электронного документа;</li> </ul>

С нарушением зрения	<ul style="list-style-type: none"> <li>• в печатной форме увеличенных шрифтом;</li> <li>• в форме электронного документа;</li> <li>• в форме аудиофайла;</li> </ul>
С нарушением опорно-двигательного аппарата	<ul style="list-style-type: none"> <li>• в печатной форме;</li> <li>• в форме электронного документа;</li> <li>• в форме аудиофайла.</li> </ul>

Данный перечень может быть конкретизирован в зависимости от контингента обучающихся.

В освоении дисциплины инвалидами и лицами с ограниченными возможностями здоровья большое значение имеет индивидуальная работа. Под индивидуальной работой подразумевается две формы взаимодействия с преподавателем: индивидуальная учебная работа (консультации), т.е. дополнительное разъяснение учебного материала и углубленное изучение материала с теми обучающимися, которые в этом заинтересованы, и индивидуальная воспитательная работа. Индивидуальные консультации по предмету являются важным фактором, способствующим индивидуализации обучения и установлению воспитательного контакта между преподавателем и обучающимся инвалидом или обучающимся с ограниченными возможностями здоровья.

## ПРОТОКОЛ ИЗМЕНЕНИЙ РПД

Дата	Раздел	Изменения	Комментарии

**Программу разработали:**

Вяткина Г.Я., к.б.н.

\_\_\_\_\_

## РЕЦЕНЗИЯ

на рабочую программу учебной дисциплины «Коучинг и менторинг» для студентов очной и очно-заочной формы обучения Института экономики и управления АПК - по направлению подготовки 38.03.03 «Управление персоналом»

Структура рабочей программы соответствует предъявляемым требованиям:

- дана аннотация рабочей программы;
- обозначены цели и задачи изучения дисциплины;
- выделены компетенции, формируемые в результате освоения учебной дисциплины;
- распределена трудоемкость дисциплины по видам работ;
- представлено содержание лекционного курса;
- представлено содержание модульных единиц, вынесенных на практические занятия;
- определены вопросы для самостоятельного изучения.

Содержание курса охватывает основные вопросы, определяющие сущность и необходимость изучения управления персоналом в современных условиях управления организацией.

Учебно-методическое и информационное обеспечение учебной дисциплины состоит из основной и дополнительной литературы, списка нормативных документов и информационных ресурсов Интернета.

В программе предложена балльно-рейтинговая система оценки знаний, в связи с чем, рассчитаны баллы за освоение каждого модуля, за участие в практических занятиях и сдачу тестирования.

Представленная рабочая программа учебной дисциплины «Коучинг и менторинг» для студентов очной и очно-заочной формы обучения Института экономики и управления АПК по направлению подготовки 38.03.03 «Управление персоналом» может быть рекомендована к использованию.

Рецензент:  
Специалист по персоналу  
управления кадров КГПУ им. В.П.Астафьева



Барзакова М.Е.



