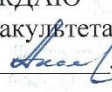


МИНОБРНАУКИ РОССИИ
Федеральное государственное бюджетное образовательное учреждение
высшего образования
«САРАТОВСКИЙ НАЦИОНАЛЬНЫЙ ИССЛЕДОВАТЕЛЬСКИЙ
ГОСУДАРСТВЕННЫЙ УНИВЕРСИТЕТ ИМЕНИ
Н.Г. ЧЕРНЫШЕВСКОГО»
Факультет психологии

УТВЕРЖДАЮ
Декан факультета психологии
 Л.Н. Аксеновская
"30" 04 2021 г.

Рабочая программа дисциплины

Управленческое консультирование и коучинг

Направление подготовки магистратуры
37.04.01 "Психология"

Профиль подготовки магистратуры

«Организационная психология»


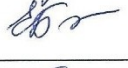

Год начала подготовки по учебному плану 2021

Квалификация (степень) выпускника
Магистр

Форма обучения

очно-заочная

Саратов,
2021

Статус	ФИО	Подпись	Дата
Преподаватель-разработчик	Фролова С.В.		30.04.2021
Председатель НМК	Балакирева Е.И.		30.04.2021
Заведующий кафедрой	Белых Т.В.		30.04.2021
Специалист Учебного управления			

1. Цели освоения дисциплины

Целями курса «Управленческое консультирование и коучинг» являются:

- овладение слушателями основными принципами и современными технологиями управленческого консультирования,
- формирование навыков анализа конкретных направлений и проблемных ситуаций в управленческой деятельности, психологических проблем в организации, на которые направлена активность консультанта по управлению;
- формирование представления о сущности коучинг-процесса;
- раскрытие общей логики развития взаимодействия клиента и коуча путем ознакомления с основными этапами и процедурами коучинга;
- постижение основных этических принципов профессиональной деятельности коуча и требований, предъявляемых к его личностным качествам, теоретическим знаниям, опыту и практическим навыкам;
- знакомство с современными концепциями, видами, формами, базовыми методами и моделями психологического коучинга для более успешной ориентации в существующем разнообразии направлений деятельности психолога;
- овладение базовыми методами и процедурами психологического коучинга, конкретными моделями коучинга в рамках отдельных психологических школ и решения различных проблем.

Задачи:

- сформировать представление слушателей о современных подходах к управленческому консультированию и коучингу, методах определения и прогнозирования эффективности стратегий и технологий консультирования;
- сформировать навыки применения конкретных технологий управленческого консультирования и коучинга, а также анализа их пригодности;
- выработать алгоритмы действий при реализации управленческого консультирования и коучинга.

2. Место дисциплины в структуре ООП магистратуры

Учебная дисциплина «Управленческое консультирование и коучинг» реализуется во 2-м семестре, является дисциплиной по выбору, характеризуется комплексностью подхода к управленческому консультированию, реализующемуся на каждой стадии работы консультанта с руководителем и кадровым составом организации. Учебная дисциплина «Управленческое консультирование и коучинг» призвана осуществлять более углубленную подготовку к решению специальных и практических профессиональных задач; содержательно и методически взаимосвязана с другими частями ООП, в частности, с курсами «Организационная психология», «Психологическое консультирование и психологическая

профилактика», «Отрасли психологии, психологические практики и психологические службы», «Сотеринг», «Психология управления персоналом».

3. Результаты обучения по дисциплине «Управленческое консультирование и коучинг»

Код и наименование компетенции	Код и наименование индикатора (индикаторов) достижения компетенции	Результаты обучения
ПК-4. Способен планировать и осуществлять психологическое индивидуальное и групповое консультирование клиентов по выявленным у них психологическим проблемам, психологическое просвещение с целью нивелирования влияния неблагоприятной среды и оказания психологической помощи в социализации и адаптации к условиям профессиональной деятельности.	ПК4.1. Выделяет теоретические закономерности индивидуального и группового консультирования клиентов, психологического просвещения. ПК-4.2. Осуществляет индивидуальное и групповое консультирование клиентов по выявленным у них психологическим проблемам, психологическое просвещение с целью нивелирования влияния неблагоприятной среды и оказания психологической помощи в социализации и адаптации к условиям профессиональной деятельности. ПК-4.3. Демонстрирует интегративные навыки оказания психологической помощи в социализации и адаптации к условиям профессиональной деятельности, нивелирования влияния неблагоприятной среды методами индивидуального и группового психологического консультирования.	Знать: основные принципы, направления, подходы стратегии и методы управленческого консультирования; технологии управленческого консультирования; алгоритмы действий при реализации управленческого консультирования; цель, задачи и базовые методы, виды, формы и современные модели психологического коучинга; основные этапы и процедуры коучинг-процесса; необходимые условия организации и осуществления эффективного коучинга, установления и поддержания помогающих отношений; требования, предъявляемые к личностным качествам, знаниям и опыту коуча; этические принципы профессиональной деятельности психолога-коуча. Уметь: квалифицированно осуществлять психологическое сопровождение с целью оптимизации психического функционирования индивида и группы в ходе профессиональной деятельности; эффективно использовать базовые методы коучинга, выстраивать и поддерживать беседу, структурировать и проводить интервью, осуществлять систематическое наблюдение и самонаблюдение, применять целенаправленное активное и эмпатическое слушание; <i>применять:</i> принципы профессиональной этики в управленческом консультировании, различные стратегии и методы управленческого консультирования; методы анализа конкретных направлений и проблемных ситуаций в реализации управленческого консультирования; технологии управленческого консультирования; методы определения и прогнозирования эффективности стратегий и технологий консультирования; алгоритмы действий при реализации управленческого консультирования. Владеть: приемами активного рефлексивного и эмпатического слушания; важнейшими средствами установления и поддержания помогающих отношений в профессиональной деятельности; анализом и интерпретацией проблемной ситуации, постановкой и проверкой гипотез в психологическом консультировании и коучинге; приемами организации процесса принятия решения в коучинг-процессе; методами эмоциональной и когнитивной регуляции профессиональной деятельности и психического состояния; средствами профилактики эмоционального сгорания; <i>навыками:</i> управленческого консультирования, определения

		и прогнозирования эффективности стратегий и технологий консультирования; применения конкретных технологий управленческого консультирования и анализа их пригодности; получения обратной связи и обработки результатов управленческого консультирования; организационного сопровождения и внедрения мероприятий, рекомендованных в ходе управленческого консультирования.
ПК-5. Способен выделять и оценивать психологические риски, факторы социальной и психологической напряженности субъектов социальных отношений.	<p>ПК-5.1. Выполняет теоретико-методологическую рефлексию оценки психологических рисков, факторов социальной и психологической напряженности субъектов социальных отношений.</p> <p>ПК-5.2. Оценивает психологические риски, факторы социальной и психологической напряженности субъектов социальных отношений.</p> <p>ПК-5.3. Демонстрирует интегративные навыки выделения психологических рисков, факторов социальной и психологической напряженности субъектов социальных отношений.</p>	<p>Знать: методы анализа конкретных направлений и проблемных ситуаций в управленческой деятельности, на которые направлена активность консультанта по управлению; технологии управленческого консультирования; методы определения и прогнозирования эффективности стратегий и технологий консультирования; алгоритмы действий при реализации управленческого консультирования; цель, задачи и базовые методы психологического коучинга; основные этапы и процедуры коучинг-процесса; необходимые условия организации и осуществления эффективного коучинга, установления и поддержания помогающих отношений</p> <p>Уметь: квалифицированно осуществлять психологическое сопровождение с целью оптимизации психического функционирования индивида и группы в ходе профессиональной деятельности; выстраивать и поддерживать беседу, структурировать и проводить интервью, осуществлять систематическое наблюдение, применять целенаправленное активное и эмпатическое слушание; оказывать эмоциональную поддержку клиенту; применять методы психодиагностики с учётом характера социально-психологической ситуации; осуществлять базовые процедуры коучинга с использованием традиционных методов и технологий; <i>применять:</i> различные стратегии и методы управленческого консультирования; методы анализа конкретных направлений и проблемных ситуаций в реализации управленческого консультирования; методы определения и прогнозирования эффективности стратегий и технологий консультирования.</p> <p>Владеть: приемами активного рефлексивного и эмпатического слушания; важнейшими средствами установления и поддержания помогающих отношений в профессиональной деятельности; анализом и интерпретацией проблемной ситуации, методами эмоциональной и когнитивной регуляции деятельности и психического состояния; <i>навыками:</i> анализа конкретных направлений и проблемных ситуаций в управленческой деятельности, на которые направлена активность консультанта по управлению.</p>
ПК-6. Способен планировать и осуществлять научно-обоснованное психологическое диагностическое обследование,	<p>ПК-6.1. Анализирует теоретические закономерности психологического обследования.</p> <p>ПК-6.2. Применяет методы психологического диагностического обследования,</p>	<p>Знать: технологии управленческого консультирования; методы определения и прогнозирования эффективности стратегий и технологий консультирования; алгоритмы действий при реализации управленческого консультирования; цель, задачи, базовые методы, виды, формы и современные модели</p>

анализировать и обобщать его результаты с целью выявления психологических проблем разных социальных групп клиентов, оценивать эффективность профилактической и психокоррекционной работы на основе современной методологии психологической науки.	может анализировать и обобщать его результаты. ПК-6.3. Демонстрирует интегративные навыки выявления психологических проблем разных социальных групп клиентов, оценки эффективности профилактической и психокоррекционной работы на основе результатов психологического диагностического обследования.	психологического коучинга; теоретико-методологические подходы и современные тенденции развития практики коучинга. Уметь: решать типовые задачи организации профессиональной деятельности, связанной с управленческим консультированием и коучингом; эффективно использовать базовые методы коучинга, выстраивать и поддерживать беседу, структурировать и проводить интервью, осуществлять систематическое наблюдение и самонаблюдение, применять целенаправленное активное и эмпатическое слушание; оказывать эмоциональную поддержку клиенту; применять методы психодиагностики с учётом характера ситуации и запроса человека, обратившегося за консультативной и коучинговой помощью; анализировать теоретико-методологические подходы различных школ, применяемых в коучинге, и осмысленно выбирать свою теоретико-методологическую позицию в практической деятельности; <i>применять:</i> различные стратегии и методы управленческого консультирования; методы анализа конкретных направлений и проблемных ситуаций в реализации управленческого консультирования; методы определения и прогнозирования эффективности стратегий и технологий консультирования; алгоритмы действий при реализации управленческого консультирования. Владеть: приемами активного рефлексивного и эмпатического слушания; важнейшими средствами установления и поддержания помогающих отношений; анализом и интерпретацией проблемной ситуации, постановкой и проверкой гипотез в психологическом консультировании и коучинге; <i>навыками</i> анализа конкретных направлений и проблемных ситуаций в управленческой деятельности, на которые направлена активность консультанта по управлению; определения и прогнозирования эффективности стратегий и технологий консультирования; применения конкретных технологий управленческого консультирования и анализа их пригодности; получения обратной связи и обработке результатов управленческого консультирования.
---	---	---

4. Структура и содержание дисциплины «Управленческое консультирование и коучинг»

Общая трудоемкость дисциплины составляет 2 зачетных единицы, 72 часа.

№ п/п	Раздел дисциплины	Се- местр	Неде- ля семес- тра	Виды учебной работы, включая самостоятельную работу студентов и трудоемкость (в часах)				Формы текущего контроля успеваемости (по неделям семестра) Формы промежуточной аттестации (по семестрам)
				Лек- ции	Се- мина- ры	Прак- тиче- ские заня- тия	Само- сто- ятель- ная работа	
	Управленческое							

	консультирование							
1	Управленческое консультирование. Общая характеристика, ключевые направления.	2	1	1		1	2	Форма контроля текущей успеваемости – контрольные вопросы, эссе, оценка активности на практических занятиях, контрольная работа.
2.	Управленческое консультирование: основные принципы, методы и технологии	2	1	2		3	4	
3.	Этапы организационного консультирования	2	2	2		3	4	
4.	Консультирование по проблемам управления	2	3	2		3	4	
5.	Консультирование по организационному развитию	2	4	2		3	4	
	Коучинг	2						
6	Понятие, виды и методы психологического коучинга	2	5	2		3	4	Контрольные вопросы, контроль самостоятельной подготовки и участия в практических занятиях, проверка эссе
7	Принципы, условия и навыки поддержания коучинг-отношений и коучинг-процесса	2	6	2		2	4	
8	Этапы и процедуры коучинга	2	7	2		3	4	
9	Теоретические подходы и модели коучинга	2	8	1		3	2	
Промежуточная аттестация								Зачет
Всего часов: 72				16		24	32	

Содержание разделов дисциплины

Управленческое консультирование

Тема 1. Общая характеристика управленческого консультирования

Управленческое консультирование как вид психологического консультирования. Организационно-управленческое, индивидуальное консультирование руководителей: цели, задачи, подходы. Виды консультирования: IT, финансы, персонал, организационное развитие. Основные парадигмы организационно-управленческого консультирования: экспертное и процессуальное консультирование. Методы и средства воздействия консультанта. Этапы и

организация консультативной беседы: основные характеристики, характеристики процесса, технология ведения.

Тема 2. Управленческое консультирование: основные принципы и цели.

Теоретико-методологический базис организационного консультирования: К. Левин, Дж. Морено, В. Беннис, М. Шериф, практика лабораторного тренинга (Т-группы). Виды организационного консультирования. «Внешние» и «внутренние» консультирование. Специализация консультанта. Этические принципы и профессиональные нормы консультирования, ответственность консультанта по управлению. Отношение консультант-клиент. Ожидания клиентов. Контракт при консультировании. Оценка эффективности консультирования по организационному развитию. Обратная связь.

Тема 3. Этапы организационного консультирования.

Организационная диагностика.

Технологические этапы организационного консультирования. Особенности взаимодействия клиента и консультанта на каждом этапе. Роль организационной диагностики в организационном консультировании. Оценка и мониторинг организационных изменений. Методы организационной диагностики. Методическое обеспечение организационной диагностики. Основные проблемы организационной диагностики. Психологическое сопровождение внедрения организационных изменений.

Тема 4. Консультирование по проблемам управления персоналом.

Виды консультирования по проблемам управления персоналом: консультирование по проблемам подбора, отбора персонала, ассесмента, аудита персонала, консультирование по проблемам абсентеизма, и т.д. Консультирование по вопросам построения карьеры: виды карьерного консультирования.

Тема 5. Консультирование по организационному развитию.

Формирование концепции организационного развития. Миссия. Цель, Стратегия организации в контексте консультирования по организационному развитию. Трансформационное и эволюционное направление организационного развития. Формирование и развитие организационной культуры. Планирование организационного развития. Критерии оценки результатов организационного развития.

Коучинг

Тема 6. Понятие, виды и методы психологического коучинга

6.1. Коучинг как особый вид оказания психологической помощи. История становления и развития коучинга. Понятие коучинга. Общее и особенное коучинга, психологического консультирования, психотерапии, обучения. Коучинг как особый вид оказания психологической помощи. Общее и специфическое в различных пониманиях коучинга. Предмет и задачи психотехнологии коучинга. Взаимосвязи психотехнологии коучинга с другими отраслями психологического знания. Цель и задачи коучинга.

6. 2. Виды, формы и модели коучинга. Формы психологического коучинга. Индивидуальный и групповой коучинг. Личный коучинг. Коучинг для организаций и команд. Виды коучинга. Критерии классификации видов коучинга. Коучинг для менеджеров. Коучинг для руководителей. Коуч-наставничество. Модели коучинга в соответствии с избираемыми психотехническими средствами. НЛП-коучинг. Коактивный коучинг. Очный, телефонный, Интернет-коучинг.

6.3. Методы коучинга. Беседа. Виды беседы. Цели и функции беседы. Приемы и техники, используемые в беседе. Интервью. Виды и функции интервью. Наблюдение. Цели и виды наблюдения в коучинге. Наблюдение за вербальным и невербальным поведением. Навыки наблюдения и развитие наблюдательности коуча. Метод активного слушания. Цель и приемы активного слушания. Заинтересованное отношение к собеседнику. Уточняющие вопросы. Повторение сказанного собеседником. Переформулирование мысли собеседника. Поддерживающие реакции. Прием обобщения. Эмпатическое слушание. Цель и приемы эмпатического слушания. Эмпатия, рефлексия, идентификация как средства эффективного коучинга.

Тема 7. Принципы, условия и навыки поддержания коучинг-отношений и коучинг-процесса

7.1. Принципы и правила психологического коучинга.

Доброжелательное отношение к клиенту. Безоценочное отношение к клиенту. Сохранение равенства позиций. Недопустимость советов и навязывания решений. Уважение ценностей и права на самоопределение клиента. Распределение ответственности в процессе консультирования. Конфиденциальность. Наличие мотивации клиента. Создание эмоциональной поддержки. Фиксация на позитивных, ресурсных сторонах личности. Разграничение личных и профессиональных отношений.

7.2. Создание ресурсных отношений в коучинге. Сущность помогающих отношений.

Понятие коучинг-контакта. Эмоциональные и творческие компоненты помогающих отношений. Создание атмосферы обоюдного доверия. Конгруэнтность консультанта. Способность к эмпатии и безусловному уважению клиента. Эмпатическое понимание. Помогаящие отношения. Типы межличностных взаимоотношений: «Я-Ты» и «Я-Оно» (по М. Буберу).

7.3. Навыки поддержания коучинг-контакта. Невербальное общение. Важность контакта глазами. Использование невербальных языков общения консультантом для установления доверительных отношений. Поза заинтересованного слушателя. Слушание клиента. Умение выслушивать. Цели и значение слушания в коучинге. Вербальное общение. Основные техники вербального общения. Эффективные и неэффективные вопросы. Приемы повторения, переформулирования, обобщения. Техники прояснения проблемы клиента, выдвижения гипотез в коучинге, техники интерпретации. Техники эффективной обратной связи. Навыки осознания и выражения чувств. Эмоциональная компетентность коуча. Способность осознавать и понимать свои чувства и чувства других людей. Способность управлять своими чувствами и эмоциональными состояниями других людей. Умение коуча предотвратить

негативное влияние переноса и контрпереноса. Понятие и задачи конфронтации в коучинге. Навыки конфронтации.

7.4. Позиция коуча как фактор эффективного взаимодействия с клиентом

Позиции в общении с точки зрения распределения контроля и власти в общении. Позиция равенства в коучинге как важное условие его эффективности. Позиции взаимодействия в коучинге и «Эго»-состояния по Э. Берну. Доброжелательная позиция принятия партнера. Нейтральная позиция. Враждебная позиция непринятия партнера. Стратегии коучинга. Направленность на поддержку и на достижения. Позиции восприятия коуча и умение управлять ими в коучинг-процессе. Индивидуальная точка зрения коуча. Умение понять точку зрения другого человека. Метапозиция восприятия. Способность видеть себя и присутствующих со стороны.

7.5. Условия психологического коучинга. Совокупность физических компонентов терапевтического климата. Структурирование времени коучинга. Индивидуальные особенности личности клиента и его мотивации. Психологическая доступность клиента для коучинга. Отсутствие деструктивных факторов среды. Личностные качества и профессиональные знания и навыки коуча. Навыки структурирования коучинг-процесса. Владение методами и психотехниками психологического коучинга. Своевременное разрешение личных и профессиональных проблем коучем с целью снижения риска нанесения вреда клиенту. Необходимость профессиональной супервизии.

Тема 8. Требования, предъявляемые к личностным качествам и профессиональным знаниям и навыкам коуча

8.1. Требования к личности коуча. Личность коуча как помогающий фактор. Проявление глубокого интереса к людям и терпение в общении с ними. Эмоциональная стабильность и объективность. Способность вызывать доверие других людей. Уважение ценностей другой личности. Хорошее самопонимание. Внимательность, умение выслушать. Аутентичность. Открытость собственному опыту. Развитие самопознания. Сила личности и идентичность. Толерантность к неопределенности. Принятие личной ответственности. Глубина отношений с другими людьми. Постановка реалистичных целей. Эмпатия. Разнообразие стилей личной и профессиональной жизни коуча. Система ценностей коуча. Влияние профессиональной деятельности на личность коуча. Профессиональная подготовка коуча. Компетентность коуча. Обязательная профессиональная подготовка. Знания, необходимые коучу. Освоение разделов психологии, предполагающих специализацию в области психологического коучинга. Практическая подготовка коуча. Практика под руководством квалифицированного коуча. Важность углубления самопознания коуча. Обширный и интенсивный курс индивидуального и группового коучинга, ориентированный на совершенствование личности. Тренинг начинающего коуча.

Тема 8.2. Этика коуча. Этическая ответственность и обязательства коуча. Этические принципы в психологическом коучинге. Этические проблемы, возникающие в процессе оказания помощи. Согласие клиента на проведение коучинга. Предоставление клиенту максимум информации о процессе коучинга, о границах конфиденциальности. Оценка уровня и пределов своей профессиональной

компетентности коучем. Недопустимость применения недостаточно освоенных диагностических и терапевтических процедур. Согласование с клиентом возможности аудио- и видеозаписи коучинг-сессий. Особые ограничения на обращение коуча с информацией о личной жизни клиента. Необходимость соблюдения профессиональной тайны. Особые ситуации, при которых профессиональная тайна не соблюдается. Запрет на двойные отношения. Нецелесообразность коучинга для родственников, друзей, сотрудников. Вопросы свободы и ответственности в коучинге. Проблема зависимости клиента от коуча. Проблема постоянной заботы о собственном эмоциональном благополучии, личностно-профессиональном росте, своевременном разрешении значимых жизненных проблем коучем.

Тема 9. Этапы и процедуры коучинга

9.1. Этапы коучинга. Общая логика коучинг-процесса. Опыт зарубежных и отечественных коучей, позволяющий выделить основные стадии психологического коучинга. Подготовка к коучингу. Знакомство с клиентом и начало установления отношений. Расспрос клиента. Исследование в коучинге. Формулирование и проверка коучинг-гипотез. Планирование решения проблемы. Определение мотивации клиента. Построение программы будущих действий клиента. Поддержание творческой атмосферы. Выработка новой модели поведения.

9.2. Этап подготовки коуча. Психологическая настройка коуча. Состояние оптимальной профессиональной готовности. Психоэмоциональное состояние коуча как инструмент эффективного коучинга. Характеристики оптимального «помогающего» состояния консультанта. Эффективные приемы и способы управления своим состоянием. Психотехники осознания и выражения чувств. Психотехники направленной визуализации. Психотехники концентрации внимания.

9.3. Знакомство и выяснение запроса клиента. Выстраивание эффективного взаимодействия. Взаимные приветствия и представления партнеров друг другу. Роль невербальных средств общения на начальном этапе коучинга. Доброжелательность и заинтересованность коуча. Вера коуча в творческие ресурсы любого клиента. Правила представления партнеров. Постановка целей и задач коучинга. Выяснение содержания запроса клиента. Определение возможностей коуча и клиента. Заключение социального контракта. Договоренность клиента и коуча как фактор эффективной регуляции коучинг-процесса.

9.4. Выслушивание в коучинге. Рассказ клиента о себе и своих задачах и проблемах. Выслушивание исповеди клиента, ее анализ. Прояснение и уточнение проблемы клиента. Прием уточняющих вопросов. Особенности фиксирования информации коучем. Необходимость проявления искреннего интереса, эмпатии коучем. Жалобы клиента. Недопустимость оценок и манипулирования. Поощрение клиента к углубленному рассмотрению возникших проблем. Фиксация чувств, содержания высказываний и невербального поведения клиента. Основные методы работы коуча на этапе «выслушивания клиента». Наблюдение, активное и эмпатическое слушание. Система классификации информации, воспринимаемой коучем.

9.5. Исследование ситуации клиента. Расспрос клиента и получение дополнительной информации. Основные задачи стадии расспроса и получения дополнительной информации. Создание точной характеристики проблемы клиента.

Необходимость дополнительной информации и дополнительная беседа. Применение психодиагностики в коучинге. Уточнение проблемы клиента. Анализ конкретных ситуаций из жизни клиента. Гипотезы коуча. Варианты более конструктивных позиций клиента в отношении к своим проблемам.

9.6. Исследование ресурсов клиента. Совместная интерпретация проблемы и принятие решения клиентом. Понятие личностных ресурсов в коучинге. Понятие интерпретации в коучинге. Техника интерпретации. Установление причинных связей между поведением и переживаниями клиента. Гипотетический характер интерпретаций. Перебор вариантов решения проблемной ситуации. Индивидуальный подход к решению отдельных проблем. Выработка возможных альтернатив решения проблемы. Выбор альтернатив с точки зрения ведущих мотивов, реалистичности и готовности клиента измениться. Составление реалистичного плана решения проблемы.

9.7. Формирование новой модели поведения и оптимизация личностных ресурсов. Реализация плана решения проблем клиентом. Построение деятельности по достижению поставленных целей. Обеспечение адекватного психотехнического сопровождения выработки новых моделей поведения. Предоставление информации клиенту. Правила составления рекомендаций по формированию новой модели поведения. Выполнение домашних заданий клиентом. Психотехническая грамотность коуча.

9.8. Оценка эффективности коучинга методом совместного обсуждения

Подведение итогов сессий коучинга. Обсуждение вопросов, касающихся дальнейших отношений и работы клиента и коуча. Варианты завершения сессии.

Тема 10. Теоретические модели и подходы коучинга

10.1. Личностно-центрированный коучинг. Основные положения теории К. Роджерса. Перцепционная или субъективная система взглядов. Акцент на субъективном, перцепционном взгляде на клиентов. Значение термина «клиент-центрированное консультирование». Тенденция актуализации. Понятие «Я». Условия ценности. Характерные черты Я-концепции. Цели, задачи и условия личностно-центрированного коучинга. Конгруэнтность. Безусловное позитивное отношение. Эмпатия как помогающая форма общения.

10.2. Теория, модели и психотехники поведенческого коучинга. Обусловливание и разобусловливание эмоций. Оперантное поведение. Сопряженное подкрепление. Позитивное и негативное подкрепление. Режимы подкрепления и их эффективность. Самоконтроль. Главные задачи коуча-бихевиориста. Методы релаксации и десенсибилизации в преодолении тревоги. Метод репетиции поведения и тренинг ассертивности. Методы подкрепления. Программы подкрепления и жетонная система. Обучение клиентов использованию самоподкрепления.

10.3. Экзистенциальный коучинг. Теория и практика логотерапии

Понятие логотерапии по В. Франклу. Главная цель логотерапии и экзистенциального коучинга. Основные положения теории В. Франкла. Свобода воли. Стремление к смыслу. Сознание, подсознание, духовное бессознательное. Смысл жизни. Самотрансценденция. Источники смысла. Сверхсмысл. Экзистенциальная фрустрация. Экзистенциальный вакуум. Методы углубления

экзистенциального осознания и фокусирования на поисках смысла. Парадоксальная интенция.

10.4. Когнитивный коучинг. Основы когнитивного консультирования по А. Беку. Основные положения когнитивного коучинга. Первичный уровень когнитивной обработки. Более высокие уровни когнитивной обработки. Когнитивные, эмоциональные и поведенческие схемы. Автоматические мысли. Когнитивные ошибки. Связь когниций и эмоций. Когнитивные техники. Обеспечение логического обоснования. Самоконтроль мыслей. Проверка и корректировка автоматических мыслей. Идентификация когнитивных ошибок. Переопределение проблем.

10.5. Коучинг, ориентированный на решение проблемы. Позитивный коучинг как альтернативный подход традиционным методам консультирования. Термин «позитивное консультирование». Задачи позитивно-ориентированного коуча. Постулаты позитивной психотерапии. Стратегические принципы позитивного коучинга. Метод беседы, ориентированной на решение проблемы. Техники работы с проблемой. Техники работы с целью. Техники работы с ресурсами. Работа с «социальной сетью». Составление программы достижения цели.

10.6. Коучинг с помощью НЛП. История становления нейролингвистического программирования (НЛП). Основные постулаты и принципы НЛП. Актуализация ресурсов клиента с использованием психотехник НЛП. Техники работы с тяжелыми переживаниями. Техники создания позитивной мотивации. Работа с образами будущего клиентов.

5. Образовательные технологии

Курс «Управленческое консультирование и коучинг» строится как учебно-практический. Он включает лекции и практические занятия, на которых слушатели выполняют проект управленческого консультирования, составляют проекты необходимых документов. На практических занятиях слушатели работают по конкретным технологиям управленческого консультирования, анализируют их достоинства и недостатки. Работа ведется в режиме групповой и индивидуальной деятельности и коллективного обсуждения ее результатов.

Используемые образовательные технологии позволяют сформировать у обучающихся требуемые образовательной программой общекультурные и профессиональные компетенции.

В ходе реализации различных видов учебной работы по освоению дисциплины используются образовательные технологии, направленные на актуализацию творческой активности и инициативы студента, повышение уровня его мотивации, ответственности за качество освоения образовательной программы и позволяющие формировать у магистров требуемые образовательной программой общекультурные и профессиональные компетенции. Этому способствуют следующие активные инновационные методы обучения.

Проблемная лекция. Знания вводятся как «неизвестное», которое необходимо «открыть», используется прием постановки проблемы, которую в ходе изложения материала необходимо решить. При этом выдвигаемая проблема требует не однотипного решения, готовой схемы которого нет. Деятельность магистра на лекции приближается к поисковой, исследовательской. Данный тип лекции используется при введении знаний по каждому из разделов изучаемой дисциплины.

Лекция-визуализация. Учит преобразовывать устную и письменную информацию в визуальную форму, выделяя при этом наиболее значимые и существенные элементы. На лекции используются мультимедийные презентации, к подготовке которых могут привлекаться обучающиеся. Проведение лекции сводится к связному развернутому комментированию подготовленных наглядных материалов.

Лекция–пресс-конференция. Предполагает объявление темы лекции и предложение магистрам письменно задавать вопросы преподавателю по данной теме. Студент обязан сформулировать вопросы в течение 5 минут. Далее преподаватель сортирует поступившие записки и читает лекцию в форме связного раскрытия темы, в процессе которого формулируются ответы на заданные вопросы. В конце лекции преподаватель проводит итоговую оценку вопросов, выявляя знания и интересы обучающихся. Подобная лекция позволяет выявлять круг интересов магистров и степень их подготовленности к работе; фокусировать внимание на важнейших моментах изучаемой проблематики; подводить итоги освоения данного тематического блока и систематизировать полученные магистрами знания. Лекция – пресс-конференция используется при освоении знаний по каждому из разделов изучаемой дисциплины.

В соответствии с требованиями ФГОС ВО по направлению подготовки «психология» в целях формирования и развития профессиональных навыков магистров при освоении дисциплины «Управленческое консультирование и коучинг» предусматривается широкое использование активных и интерактивных форм проведения практических занятий – учебных элементов психологических тренингов:

- элементы тренинга начинающего коуча;
- элементы тренинга наблюдения и наблюдательности коуча-психолога,
- элементы тренинга эмоциональной компетентности коуча;
- НЛП-тренинг коуча;
- тренинг фокусирования на решении;
- тренинг коуча с использованием психотехник направленной визуализации.

Данные занятия представляют собой специальную систематическую тренировку, обучение по заранее отработанной методике, сконцентрированной на формировании и совершенствовании следующих умений и навыков:

- установления и поддержания контакта с клиентом;
- выстраивания психодиагностической и консультативной беседы;
- осуществления систематического наблюдения и саморефлексии;
- эффективного применения активного и эмпатического слушания;
- исследования проблемной ситуации;
- позитивной обратной связи;
- оказания психологической поддержки;
- организации процесса принятия решения и планирования достижения поставленных целей;
- владения психотехническим инструментарием различных теоретико-методологических моделей коучинга;

- саморегуляции своей профессиональной деятельности и эмоциональных состояний с целью снижения рисков нанесения вреда и профилактики эмоционального сгорания.

Для студентов-инвалидов и лиц с ОВЗ предусмотрены следующие формы организации педагогического процесса и контроля знаний:

а) для слабовидящих:

обеспечивается индивидуальное равномерное освещение не менее 300 люкс;

для выполнения контрольных заданий при необходимости предоставляется увеличивающее устройство;

задания для выполнения, а также инструкция о порядке выполнения контрольных заданий оформляются увеличенным шрифтом (размер 16-20);

б) для глухих и слабослышащих:

обеспечивается наличие звукоусиливающей аппаратуры коллективного пользования, при необходимости студентам предоставляется звукоусиливающая аппаратура индивидуального пользования;

в) для лиц с тяжелыми нарушениями речи, глухих, слабослышащих все контрольные задания по желанию студентов могут проводиться в письменной форме.

Основной формой организации педагогического процесса является интегрированное обучение инвалидов, т.е. все студенты обучаются в смешанных группах, имеют возможность постоянно общаться со сверстниками, легче адаптируются в социуме.

Удельный вес занятий, проводимых в интерактивных формах, составляет 70% аудиторных занятий, что соответствует требованиям ФГОС ВО и главной цели ООП подготовки магистров по направлению «психология».

6. Учебно-методическое обеспечение самостоятельной работы слушателей. Оценочные средства для текущего контроля успеваемости, промежуточной аттестации по итогам освоения дисциплины.

Виды самостоятельной работы. В ходе изучения дисциплины «Управленческое консультирование и коучинг» предполагаются следующие виды самостоятельной работы:

- самостоятельная подготовка и углубленное изучение тем, предлагаемых на лекциях с помощью вопросов для самопроверки,
- самостоятельная подготовка к выполнению практических заданий,
- подготовка эссе по тематическим разделам,
- подготовка к зачету по контрольным вопросам изучаемой дисциплины.

Порядок выполнения самостоятельной работы. Самостоятельная подготовка к практическим занятиям осуществляется регулярно по каждому разделу дисциплины и определяется календарным графиком изучения дисциплины.

В ходе освоения блока «Коучинг» предполагается написание не менее одного эссе по тематическим разделам курса. Время, отводимое на подготовку эссе – от 2 недель до месяца, но работа должна быть предъявлена для проверки не позднее, чем за неделю до начала сессии.

Порядок осуществления текущего контроля. Текущий контроль выполнения практических заданий осуществляется регулярно, начиная со второй недели семестра.

Контроль и оценивание выполнения эссе осуществляется на последней неделе семестра. Система текущего контроля успеваемости служит в дальнейшем более объективному оцениванию в ходе промежуточной аттестации.

Методические рекомендации для написания эссе

Эссе – небольшая по объему самостоятельная письменная работа на предложенную тему соответствующей дисциплины. Цель эссе состоит в развитии навыков самостоятельного творческого мышления и письменного изложения собственных умозаключений. Эссе должно содержать чёткое изложение сути поставленной проблемы, включать самостоятельно проведенный анализ этой проблемы с использованием концепций и аналитического инструментария соответствующей дисциплины, выводы, обобщающие авторскую позицию по поставленной проблеме.

Качество работы оценивается по следующим критериям: самостоятельность выполнения, способность аргументировать положения и выводы, обоснованность, четкость, лаконичность, оригинальность постановки проблемы, уровень освоения темы и изложения материала, способность самостоятельно осмысливать факты, структура и логика изложения.

Примерные темы для подготовки эссе

(для раздела «Коучинг»)

1. Разнообразие видов и форм коучинга
2. Очный и телефонный коучинг: преимущества и ограничения
3. Сущность ресурсных отношений в коучинге
4. Эмоциональная компетентность коучера как средство эффективного коучингового общения
5. Коучинг с помощью НЛП
6. Экзистенциальный коучинг

Вопросы к зачету по дисциплине «Управленческое консультирование и коучинг»:

Раздел «Управленческое консультирование»

1. Управленческое консультирование как вид психологического консультирования.
2. Организационно-управленческое консультирование.
3. Индивидуальное консультирование руководителей.
4. Виды консультирования. Краткая характеристика. (ИТ, финансы, персонал, организационное развитие).
5. Основные парадигмы организационно-управленческого консультирования (экспертное и процессуальное консультирование).
6. Методы и средства воздействия консультанта.
7. Этапы и организация консультативной беседы.
8. Модель организационного развития К. Левина.
9. Принципы процессного консультирования Э. Шейна.
10. «Внешние» и «внутренние» консультирование.
11. Ответственность консультанта по управлению.
12. Закономерности взаимодействия консультанта и клиента.

13. Оценка эффективности консультирования по организационному развитию.
14. Этапы организационного консультирования.
15. Особенности взаимодействия клиента и консультанта на разных этапах организационного консультирования.
16. Организационная диагностика.
17. Роль организационной диагностики в организационном консультировании.
18. Методы организационной диагностики.
19. Оценка и мониторинг организационных изменений.
20. Методическое обеспечение организационной диагностики.
21. Основные проблемы организационной диагностики и пути их преодоления.
22. Психологическое сопровождение внедрения организационных изменений.
23. Консультирование по проблемам управления персоналом. Общая характеристика.
24. Виды консультирования по проблемам управления персоналом: консультирование по проблемам подбора, отбора персонала.
25. Виды консультирования по проблемам управления персоналом: консультирование по вопросам ассесмента,
26. Виды консультирования по проблемам управления персоналом: консультирование по вопросам аудита персонала,
27. консультирование по проблемам абсентеизма, и т.д.
28. Консультирование по вопросам построения карьеры: виды карьерного консультирования.
29. Консультирование по организационному развитию.
30. Формирование концепции организационного развития.
31. Миссия, цель, стратегия организации в контексте консультирования по организационному развитию.
32. Трансформационное и эволюционное направление организационного развития.
33. Формирование и развитие организационной культуры.
34. Планирование организационного развития.
35. Критерии оценки результатов организационного развития.

Раздел «Коучинг»

1. Коучинг как особый вид психологического консультирования.
2. История становления и развития коучинга. Понятие коучинга.
3. Общее и особенное коучинга, психологического консультирования, психотерапии, обучения.
4. Предмет и задачи психотехнологии коучинга. Взаимосвязи коучинга с другими прикладными отраслями психологического знания.
5. Цель и задачи коучинга.
6. Формы психологического коучинга. Индивидуальный и групповой коучинг.
7. Виды коучинга. Критерии классификации видов коучинга.
8. Личный коучинг.
9. Коучинг для организаций и команд.
10. Коучинг для менеджеров.
11. Коучинг для руководителей.
12. Коуч-наставничество.

13. Модели коучинга в соответствии с избираемыми психотехническими средствами.
14. НЛП-коучинг.
15. Коактивный коучинг.
16. Очный, телефонный и Интернет-коучинг.
17. Методы коучинга.
18. Беседа. Виды беседы. Цели и функции беседы.
19. Приемы и техники, используемые в беседе.
20. Интервью. Виды и функции интервью.
21. Наблюдение. Цели и виды наблюдения в коучинге.
22. Метод активного слушания. Цель и приемы активного слушания.
23. Эмпатическое слушание. Цель и приемы эмпатического слушания.
24. Эмпатия, рефлексия, идентификация как средства эффективного коучинга.
25. Принципы и правила психологического коучинга.
26. Создание ресурсных отношений в коучинге. Эмоциональные и творческие компоненты помогающих отношений.
27. Навыки поддержания коучинг-контакта.
28. Умение профессионально выслушивать клиента. Цели и значение слушания в коучинге.
29. Основные техники вербального общения в коучинге. Эффективные и неэффективные вопросы.
30. Приемы повторения, переформулирования, обобщения.
31. Техники прояснения проблемы клиента, выдвижения гипотез в коучинге, техники интерпретации.
32. Техники эффективной обратной связи. Навыки осознания и выражения чувств.
33. Эмоциональная компетентность коучера.
34. Позиции коучера как фактор эффективного взаимодействия с клиентом.
35. Условия психологического коучинга.
36. Требования, предъявляемые к личностным качествам коуча.
37. Требования, предъявляемые к профессиональным знаниям и навыкам коуча.
38. Профессиональная подготовка коуча.
39. Этика коуча.
40. Этапы и процедуры коучинга.
41. Этап психологической подготовки коуча.
42. Знакомство и выяснение запроса клиента.
43. Этап выслушивания клиента.
44. Исследование ситуации клиента. Расспрос клиента и получение дополнительной информации.
45. Исследование ресурсов клиента. Совместная интерпретация проблемы и принятие решения клиентом.
46. Выбор альтернатив решения проблемы с точки зрения ведущих мотивов клиента.
47. Составление реалистичной программы решения проблемы.
48. Формирование новой модели поведения и оптимизация личностных ресурсов.
49. Обеспечение адекватного психотехнического сопровождения выработки новых моделей поведения.

50. Оценка эффективности коучинга методом совместного обсуждения.
51. Личностно-центрированный коучинг.
52. Теория, модели и психотехники поведенческого коучинга.
53. Экзистенциальный коучинг. Теория и практика логотерапии.
54. Когнитивный коучинг.
55. Коучинг, ориентированный на решение проблемы.
56. Коучинг с помощью НЛП.

Для контроля текущей успеваемости и подготовки к промежуточной аттестации используется *система текущего контроля, которая включает:*

- 1) контроль знаний, умений, навыков, усвоенных в данном курсе, осуществляемый по результатам работы на практических занятиях;
- 2) контроль выполнения студентами заданий для самостоятельной работы,
- 3) контроль и оценивание написания эссе;

Работа на практических занятиях оценивается по итогам подготовки и выполнения магистрами практических заданий, по степени активности работы в группе и качеству результатов самостоятельной работы.

Форма промежуточного контроля - зачет.

Оценка на зачете является составной и выставляется как среднее арифметическое оценок по результатам выполнения следующих заданий:

1. выполнение заданий для самостоятельной работы, написание эссе по выбранным темам курса;
2. оценка за работу на практических занятиях (степень активности в виде выступлений с сообщениями, участия в дискуссиях, успешность выполнения практических заданий, качество самоанализа результатов проделанной работы и т.д.)
3. устный ответ на два вопроса билета.

7. Данные для учета успеваемости студентов в БАРС

Таблица максимальных баллов по видам учебной деятельности

1	2	3	4	5	6	7	8	9
Семестр	Лекции	Лабораторные занятия	Практические занятия	Самостоятельная работа	Автоматизированное тестирование	Другие виды учебной деятельности	Промежуточная аттестация	Итого
2	10	0	30	40	0	0	20	100
Итого	10	0	30	40	0	0	20	100

Программа оценивания учебной деятельности студента

2 семестр

Лекции

Оценивается посещаемость, активность на лекциях – пресс-конференциях, умение выделить главную мысль на проблемных лекциях, ответы на блиц-опросы.

Предмет оценивания, диапазон баллов и критерии оценки

1) Посещаемость оценивается от 0 до 10 баллов:

- 10 баллов – посещение 90 – 100% лекций,
- 9 баллов – посещение 80 – 89% лекций,

- 8 баллов – посещение 70 – 79% лекций,
- 7 баллов – посещение 60 – 69% лекций,
- 6 баллов – посещение 50 – 59% лекций,
- 5 баллов – посещение 40 – 49% лекций,
- 4 балла – посещение 30 – 39 % лекций,
- 3 балла – посещение 20 – 29 % лекций,
- 2 балла – посещение 11 – 19 % лекций,
- 1 балл – посещение 5 – 10 % лекций,
- 0 баллов – посещение 0 – 4 % лекций.

2) Активность на лекциях – пресс-конференциях оценивается от 0 до 10 баллов:

- 10 баллов – активность на 90 – 100% лекций – пресс-конференций,
- 9 баллов – активность на 80 – 89% лекций – пресс-конференций,
- 8 баллов – активность на 70 – 79% лекций – пресс-конференций,
- 7 баллов – активность на 60 – 69% лекций – пресс-конференций,
- 6 баллов – активность на 50 – 59% лекций – пресс-конференций,
- 5 баллов – активность на 40 – 49% лекций – пресс-конференций,
- 4 балла – активность на 30 – 39 % лекций – пресс-конференций,
- 3 балла – активность на 20 – 29 % лекций – пресс-конференций,
- 2 балла – активность на 11 – 19 % лекций – пресс-конференций,
- 1 балл – активность на 5 – 10 % лекций – пресс-конференций,
- 0 баллов – активность на 0 – 4 % лекций – пресс-конференций.

Итоговое оценивание всей работы на лекциях осуществляется путем вычисления среднего арифметического значения оценок по двум выше обозначенным показателям. Максимальное среднее значение по двум параметрам оценки – 10 баллов.

Лабораторные занятия – не предусмотрены

Практические занятия

Оценивается самостоятельность при выполнении работы, активность работы в аудитории, правильность выполнения заданий, уровень подготовки к занятиям, умение проявлять активное наблюдение, приемы активного слушания, психотехники активизации сознания, психотехники эмпатии, эффективное владение средствами невербального общения.

Предмет оценивания, диапазон баллов и критерии оценки

1) Самостоятельность при выполнении работы и активность работы в аудитории оцениваются от 0 до 5 баллов:

- 5 баллов – самостоятельность и активность на 81 – 100% практических занятий,
- 4 балла – самостоятельность и активность на 60 – 80% практических занятий,
- 3 балла – самостоятельность и активность на 45 – 59% практических занятий,
- 2 балла – самостоятельность и активность на 30 – 44% практических занятий,
- 1 балл – самостоятельность и активность на 15 – 29% практических занятий,
- 0 баллов – самостоятельность и активность на 0 – 14% практических занятий.

2) Правильность выполнения заданий оценивается от 0 до 5 баллов:

- 5 баллов – правильно выполненные 81 – 100% заданий,
- 4 балла – правильно выполненные 60 – 80% заданий,
- 3 балла – правильно выполненные 45 – 59% заданий,
- 2 балла – правильно выполненные 30 – 44% заданий,
- 1 балл – правильно выполненные 15 – 29% заданий,
- 0 баллов – правильно выполненные 0 – 14% заданий.

3) Уровень подготовки к занятиям оценивается от 0 до 5 баллов:

- 5 баллов – своевременная подготовка к занятиям на 81 – 100%,
- 4 балла – своевременная подготовка к занятиям на 60 – 80%,
- 3 балла – своевременная подготовка к занятиям на 45 – 59%,

2 балла – своевременная подготовка к занятиям на 30 – 44%,

1 балл – своевременная подготовка к занятиям на 15 – 29%,

0 баллов – своевременная подготовка к занятиям на 0 – 14%.

4) Умение проявлять активное наблюдение оценивается от 0 до 5 баллов:

5 баллов – проявление навыков активного наблюдения при выполнении 80 – 100% практических заданий,

4 балла – проявление навыков активного наблюдения при выполнении 60 – 79% практических заданий,

3 балла – проявление навыков активного наблюдения при выполнении 40 – 59% практических заданий,

2 балла – проявление навыков активного наблюдения при выполнении 20 – 39% практических заданий,

1 балл – проявление навыков активного наблюдения при выполнении 5 – 19% практических заданий,

0 баллов – проявление навыков активного наблюдения при выполнении 0 – 4 % практических заданий.

5) Владение приемами активного слушания оценивается от 0 до 10 баллов:

5 баллов – проявление навыков активного слушания при выполнении 80 – 100% практических заданий,

4 балла – проявление навыков активного слушания при выполнении 60 – 79% практических заданий,

3 балла – проявление навыков активного слушания при выполнении 40 – 59% практических заданий,

2 балла – проявление навыков активного слушания при выполнении 20 – 39% практических заданий,

1 балл – проявление навыков активного слушания при выполнении 5 – 19% практических заданий,

0 баллов – проявление навыков активного слушания при выполнении 0 – 4 % практических заданий.

6) Владение психотехниками активизации сознания партнера оценивается от 0 до 10 баллов:

5 баллов – адекватное применение приемов активизации сознания при выполнении 80 – 100% практических заданий,

4 балла – адекватное применение приемов активизации сознания при выполнении 60 – 79% практических заданий,

3 балла – адекватное применение приемов активизации сознания при выполнении 40 – 69% практических заданий,

2 балла – адекватное применение приемов активизации сознания при выполнении 20 – 39% практических заданий,

1 балл – адекватное применение приемов активизации сознания при выполнении 5 – 19% практических заданий,

0 баллов – адекватное применение приемов активизации сознания при выполнении 0 – 4 % практических заданий.

7) Владение психотехниками эмпатии оценивается от 0 до 10 баллов:

5 баллов – адекватное применение эмпатии при выполнении 80 – 100% практических заданий,

4 балла – адекватное применение эмпатии при выполнении 60 – 79% практических заданий,

3 балла – адекватное применение эмпатии при выполнении 40 – 59% практических заданий,

2 балла – адекватное применение эмпатии при выполнении 20 – 39% практических заданий,

1 балл – адекватное применение эмпатии при выполнении 5 – 19% практических заданий,

0 баллов – адекватное применение эмпатии при выполнении 0 – 4 % практических заданий.

8) Эффективное владение средствами невербального общения оценивается от 0 до 10 баллов:

5 баллов – проявление навыков при выполнении 80 – 100% практических заданий,

4 балла – проявление навыков при выполнении 60 – 79% практических заданий,

3 балла – проявление навыков при выполнении 40 – 59% практических заданий,

2 балла – проявление навыков при выполнении 20 – 39% практических заданий,

1 балл – проявление навыков при выполнении 5 – 19% практических заданий,

0 баллов – проявление навыков при выполнении 0 – 4 % практических заданий.

Итоговое оценивание работы на практических занятиях по выше перечисленным показателям с 1-го по 8-ой осуществляется путем суммирования значения оценок по каждому из них. Максимальное значение по данным параметрам оценки на практических занятиях – 40 баллов. Итоговая оценка работы на практических занятиях в течение семестра, таким образом, может варьировать от 0 до 40 баллов.

Самостоятельная работа

Оценивается качество выполнения эссе, ответов на вопросы для самопроверки.

Предмет оценивания, диапазон баллов и критерии оценки

1) Качество выполнения эссе оценивается от 0 до 20 баллов:

19-20 баллов – тема эссе полностью раскрыта, выводы доказательны и аргументированы, подкреплены эмпирическими и литературными примерами; в работе содержатся оригинальные эвристические, креативные идеи, способные выступать основой для построения научных гипотез для новых исследований; оформление работы соответствует всем требованиям, имеются правильно оформленные ссылки на литературные источники.

17-18 баллов – тема эссе почти полностью раскрыта, выводы в целом аргументированы, но не достаточно четко, не всегда подкрепляются эмпирическими и / или литературными примерами; содержатся авторские высказывания, скорее отражающие личное отношение автора к проблеме, чем логически сформулированное предположение, способное в дальнейшем выступить в качестве научной гипотезы; работа соответствует почти всем требованиям, имеются правильно оформленные ссылки на литературные источники, присутствуют небольшое количество (1-3) недочетов в оформлении, описок, орфографических или грамматических ошибок.

15-16 баллов – тема в целом раскрыта, но недостаточно основательно, выводы присутствуют, но не все аргументированы; почти не приводятся эмпирические и литературные примеры; оформление работы не полностью соответствует всем требованиям, не везде имеются правильно оформленные ссылки на литературные источники, присутствуют недочеты в оформлении, описки, орфографические и грамматические ошибки; текст недостаточно четко структурирован и не полностью отформатирован.

13-14 баллов – тема не достаточно полно раскрыта, авторские выводы очень бедны, почти не аргументированы; почти не приводятся эмпирические и литературные примеры; оформление работы имеет недочеты; не везде имеются правильно оформленные ссылки на литературные источники, присутствуют описки, орфографические и грамматические ошибки; текст недостаточно четко структурирован, не полностью отформатирован.

11-12 баллов – тема только частично раскрыта, содержится информация, имеющая только косвенное отношение к предмету эссе, авторские выводы сформулированы не по теме; не приводятся эмпирические и литературные примеры, отражающие суть исследуемого предмета; оформление работы имеет недочеты; ссылки на литературные источники практически отсутствуют; имеются описки, заметное число орфографических и грамматических ошибок; текст слабо структурирован, практически не отформатирован.

9-10 баллов – тема почти не раскрыта, содержится информация, имеющая только косвенное отношение к предмету эссе, авторские выводы отсутствуют; не приводятся эмпирические и литературные примеры, отражающие суть исследуемого предмета; работа плохо оформлена, текст не отформатирован; ссылки на литературные источники практически отсутствуют; имеется значительное число орфографических и грамматических ошибок; текст не структурирован.

7-8 баллов – тема не раскрыта, содержится информация, имеющая только косвенное отношение к предмету эссе, авторские выводы отсутствуют; не приводятся эмпирические и литературные примеры, отражающие суть исследуемого предмета; работа плохо оформлена, текст не отформатирован; ссылки на литературные источники практически отсутствуют; имеется значительное число орфографических и грамматических ошибок; текст не структурирован.

5-6 баллов – тема не раскрыта, содержится информация, не имеющая отношения к предмету эссе; авторские выводы отсутствуют; не приводятся эмпирические и литературные примеры, отражающие суть исследуемого предмета; работа плохо оформлена, текст не отформатирован; ссылки на литературные источники отсутствуют; имеется значительное число орфографических и грамматических ошибок; текст не структурирован.

3-4 балла – тема не раскрыта, преимущественно содержатся частные мнения автора, не подкрепленные ни литературными, ни эмпирическими примерами, выводы отсутствуют, ссылки на литературные источники отсутствуют, отсутствует список литературы; текст не отформатирован, не содержит подзаголовков; имеется значительное число орфографических и грамматических ошибок.

1 -2 балла – тема не раскрыта, преимущественно содержатся частные мнения автора, не подкрепленные ни литературными, ни эмпирическими примерами, выводы отсутствуют, ссылки на литературные источники отсутствуют, отсутствует список литературы; очень малый объем эссе (1 – 2 страницы), текст не отформатирован, не содержит подзаголовков; имеется значительное число орфографических и грамматических ошибок.

0 баллов – отсутствие выполненного эссе.

2) Правильность ответов на вопросы для самопроверки оценивается от 0 до 10 баллов:

10 баллов – правильные ответы на 90 – 100% вопросов,

9 баллов – правильные ответы на 80 – 89% вопросов,

8 баллов – правильные ответы на 70 – 79% вопросов,

7 баллов – правильные ответы на 60 – 69% вопросов,

6 баллов – правильные ответы на 50 – 59% вопросов,

5 баллов – правильные ответы на 40 – 49% вопросов,

4 балла – правильные ответы на 30 – 39 % вопросов,

3 балла – правильные ответы на 20 – 29 % вопросов,

2 балла – правильные ответы на 11 – 19 % вопросов,

1 балл – правильные ответы на 5 – 10 % вопросов,

0 баллов – правильные ответы на 0 – 4 % вопросов.

Итоговое оценивание самостоятельной работы по выше перечисленным показателям осуществляется путем сложения значения оценок по каждому из них. Максимальное значение по данным параметрам оценки в течение семестра – 30 баллов.

Автоматизированное тестирование – не предусмотрено

Другие виды учебной деятельности – не предусмотрены

Промежуточная аттестация

Промежуточная аттестация представляет собой ответы на два вопроса по программе курса. Максимально возможный балл при прохождении промежуточной аттестации – 20.

Диапазон баллов и критерии оценки

При проведении промежуточной аттестации

ответ на отметку «зачтено» оценивается от 11 до 20 баллов;

ответ на отметку «не зачтено» оценивается от 0 до 10 баллов.

Максимально возможная сумма баллов за все виды учебной деятельности студента составляет 100 баллов.

Таблица пересчета полученной студентом суммы баллов в оценку (зачтено):

55-100 баллов	«зачтено»
0-54 балла	«не зачтено»

8. Учебно-методическое и информационное обеспечение дисциплины

(направление подготовки 37.04.01 «Психология», магистратура, профиль «Организационная психология» очно-заочная форма обучения)

«Управленческое консультирование и коучинг»

а) литература:

1. Аткинсон, М. Жизнь в потоке: Коучинг. - 3-е изд. - Москва: Альпина Паблишер, 2016. - 330 с. - ISBN 978-5-9614-5039-2. - Текст: электронный // Лань: электронно-библиотечная система. ЭБС Инфра-М.
2. Маслова В. М. Управление персоналом: учебник / В.М. Маслова; Всерос. заоч. финансово-экон. ин-т. - М.: Юрайт, 2011. - 488 с.
3. Сапогова Е. Е. Консультативная психология: учеб. пособие для студентов вузов / Е.Е. Сапогова. - М.: Изд. центр "Академия", 2008. - 348 с.
4. Уитмор, Д. Коучинг: Основные принципы и практики коучинга и лидерства / перевод с английского С. Марченко. - Москва: Альпина Паблишер, 2018. - 316 с. - ISBN 978-5-9614-7093-2. - Текст: электронный // Лань: электронно-библиотечная система. ЭБС Инфра-М.
5. Уитмор, Д. Внутренняя сила лидера: Коучинг как метод управления персоналом. - 3-е изд. - Москва: Альпина Паблишер, 2016. - 309 с. - ISBN 978-5-9614-5269-3. - Текст: электронный // Лань: электронно-библиотечная система. ЭБС Инфра-М.
6. Управленческое консультирование: В 2 т. = Management consulting. - М.: Интерэксперт. Т. 2. - 1992. - 351 с.
7. Фёдорова Н.В. Управление персоналом организации: учеб. пособие / Н. В. Фёдорова, О. Ю. Минченкова; Моск. гуманитар. ин-т. - 4-е изд., доп. и перераб. - М.: КноРус, 2010. - 511 с.
8. Фролова С.В. Теория и практика психологического консультирования [Электронный ресурс]: учебное пособие. - Саратов: Сарат. гос. ун-т им. Н.Г. Чернышевского, 2018. - 152 с. // <https://www.sgu.ru/structure/znbsgu> - Электронная библиотека учебно-методической литературы СГУ. Текст ID= 2207 ,ЭБ.
9. Фролова С.В. Групповое психологическое консультирование [Электронный ресурс]: учебное пособие для студентов, обучающихся по специальности "Психология" / С. В. Фролова; Сарат. гос. ун-т им. Н. Г. Чернышевского. Саратов, 2018. 145 с. // <https://www.sgu.ru/structure/znbsgu> - Электронная библиотека учебно-методической литературы. Текст ID= 2203 ,ЭБ.
10. Фролова С.В. Психотехнология групповой работы [Электронный ресурс]: учебно-методическое пособие для магистрантов, обучающихся по направлению «Психология» факультета психологии / С. В. Фролова. Саратов, 2011. 88 с. // Электронная библиотека полнотекстовых учебных пособий СГУ // <http://library.sgu.ru>
11. Чернецкий, В. Ю. Технологии коучинга: учебное пособие. - Донецк: ДОНАУИГС, 2020. - 234 с. - ISBN 978-5-6045982-0-7. - Текст: электронный // Лань: электронно-библиотечная система. - ЭБС IPRbooks.

б) рекомендуемые первоисточники

1. Кичаев А. Технологии достижения целей [Текст]: PR-пособие в стиле коучинг / А. Кичаев. - М. ГроссМедиа; Саратов Слово, 2004. - 142 с.

2. Кови С. Р. Семь навыков высокоэффективных людей. Мощные инструменты развития личности [Текст] = The 7 Habits of Highly Effective People. Restoring the Character Ethic / С. Р. Кови; пер. с англ.: М. Ильина, О. Кириченко; ред. Е. Харитонова. - 2-е изд. - Москва: Альпина Бизнес Букс, 2006. - 374 с.
3. Макаров Виктор В. Сценарии персонального будущего [Текст]: учеб.-практ. пособие / В. В. Макаров, Г. А. Макарова. - М.: Гаудеамус: Акад. Проект, 2008. - 383 с.
4. О'Коннор, Д. НЛП. Практическое руководство для достижения желаемых результатов [Текст] = The NLP Workbook / Дж. О'Коннор; пер. с англ. Т. Новиковой. - М.: ФАИР, 2006. - 440 с.
5. Роджерс К.Р. Консультирование и психотерапия. Новейшие подходы в области практической работы. - М.: ЗАО Изд-во ЭКСМО-Пресс, 1999.
6. Сапогова Е.Е. Консультативная психология. - М.: Академия, 2008. - 352 с.
7. Уитмор Д. Coaching - новый стиль менеджмента и управления персоналом [Текст] = Coaching for Performance: практ. пособ. / Джон Уитмор. - М.: Финансы и статистика, 2000. - 160 с.
8. Франкл В. Э. Человек в поисках смысла: Пер. с англ. и нем.: Сб. / В. Э. Франкл. - М.: Прогресс, 1990. - 367 с.
9. Эвангелиста Роберт. Бизнес победы [Текст] = The Business of Winning: рук. для менеджера по созданию команды победителей на работе: практ. пособие / Р. Эвангелиста; пер. с англ. и науч. ред. А. П. Колесника. - М.: Финансы и статистика, 2005. - 246 с.
10. Кибанов А.Я. Управление персоналом организации: актуальные технологии найма, адаптации и аттестации: учеб. пособие / А.Я. Кибанов, И.Б. Дуракова; Гос. ун-т упр. - М.: КНОРУС, 2009. - 357 с.
11. Рейнольдсон Ф. Перемены и кризисы: справочное издание / Фьона Рейнольдсон. - М.: Слово, 1994. - 78 с.
12. Соловьева, А.О. Новые технологии стимулирования и мотивации персонала (на примере ОАО ГК Космос) [Электронный ресурс]. - М.: МГИИТ, 2015. - 64 с. - Режим доступа: <https://rucont.ru/efd/367806>
13. Шейн Э.Х. Организационная культура и лидерство. Построение. Эволюция. Совершенствование = Organization Culture and Leadership / Э.Х. Шейн; пер. с англ. С. Жильцов, А. Чех; под науч. ред. В.А. Спивака. - СПб.; М. [и др.]: Питер, 2002. - 335 с.

**в) Программное обеспечение и Интернет-ресурсы,
базы данных, информационно-справочные и поисковые системы**
Windows 7 Professional

Microsoft Office 2010

Электронная библиотека СГУ <http://library.sgu.ru/uch>

Электронная библиотека РУКОНТ // <https://rucont.ru>

<http://zipsites.ru/psy/psylib/info.php?p=2917>

Российская психологическая библиотека: <http://www.rospsy.ru>. Библиотека русского гуманитарного Интернет–университета: <http://www.vusnet.ru/biblio>

Электронная библиотека института психологии Л.С. Выготского РГГУ <http://psychology.rsuh.ru>.

Научная электронная библиотека eLibrary.ru <http://elibrary.ru>

9. Материально-техническое обеспечение дисциплины «Управленческое консультирование и коучинг»

Лекционные занятия проводятся в аудиториях на 40 посадочных мест.

Для проведения практических занятий на факультете психологии имеется:

- **тренинговый зал** - просторное помещение с зеркалами, где участники могут работать в подгруппах, парах или тройках;
- стулья, не скрепленные между собой, по количеству участников (на 20-25 человек);
- учебная доска;
- звуковоспроизводящее устройство для обеспечения музыкального сопровождения некоторых упражнений;
- листы бумаги А3 или ватман и фломастеры (маркеры) для работы в подгруппах;
- мультимедийное оборудование для демонстрации слайдовой презентации.

Доступ студентов к электронным формам учебно-методических материалов по дисциплине «Управленческое консультирование и коучинг» и к Интернет-ресурсам обеспечивается компьютерным классом факультета психологии и залом открытого доступа к Интернет-ресурсам в научной библиотеке СГУ (всего более 35 компьютеров).

Программа составлена в соответствии с требованиями ФГОС ВО по направлению подготовки 37.04.01 «Психология» и профилю «Организационная психология» (квалификация (степень) «магистр»).

Авторы: д. псих. н., профессор Л.Н. Аксеновская, д. псих. н., доцент С.В. Фролова

Программа одобрена на заседании кафедры консультативной психологии от 29.04.2021 г. №9.

Программа одобрена на заседании кафедры общей и консультативной психологии от 26.03.2025 г. №8.