Документ подписан простой электронной подписью
Информация о владельце:
ФИО: Макаренко Елена Николаевна
Должность: Ректор
Дата подписания: 21.06.2026 19:06:13
Уникальный программный ключ:
c098bc0c1041cb2a4cf926cf171d6715d99a6ae00adc8e27b55cbe1e2dbd7c78

Министерство науки и высшего образования Российской Федерации
Федеральное государственное бюджетное образовательное учреждение высшего образования
«Ростовский государственный экономический университет (РИНХ)»

УТВЕРЖДАЮ
Начальник
учебно-методического управления
Т.К. Платонова
«25» мая 2026 г.

Рабочая программа дисциплины
Консультирование и коучинг: модели и подходы

Направление подготовки
37.03.01 Психология

Направленность (профиль) программы бакалавриата
37.03.01.01 Психологическое консультирование

Для набора 2026 года

Квалификация
Бакалавр

КАФЕДРА **Финансовый и HR менеджмент**

Распределение часов дисциплины по семестрам / курсам

Семестр (<Курс>.<Семестр на курсе>)	**9 (5.1)**		Итого	
Недель	10			
Вид занятий	УП	РП	УП	РП
Лекции	30	30	30	30
Практические	30	30	30	30
Итого ауд.	60	60	60	60
Контактная работа	60	60	60	60
Сам. работа	75	75	75	75
Часы на контроль	9	9	9	9
Итого	144	144	144	144

ОСНОВАНИЕ

Учебный план утвержден учёным советом Университета (протокол № 9 от 03.03.2026 г.).

Программу составил(и): к.с.н., доц., Кудрявцев Д.И.

Зав. кафедрой: д.э.н., доцент А.М. Усенко

Методический совет: д.э.н., доцент М.А. Суржиков

1. ЦЕЛИ ОСВОЕНИЯ ДИСЦИПЛИНЫ

1.1	формирование системы психологических знаний и практических умений и навыков в области теории и практики коучинга и консультирования

2. ТРЕБОВАНИЯ К РЕЗУЛЬТАТАМ ОСВОЕНИЯ ДИСЦИПЛИНЫ

ПК-3. Способен к реализации современных психологических технологий, ориентированных на личностный рост и охрану здоровья индивидов и групп

В результате освоения дисциплины обучающийся должен:

Знать:

-основные активные и интерактивные психологические технологии и методы личностного роста (соотнесено с индикатором ПК-3.1).

Уметь:

-использовать психологические технологии для повышения эффективности работы и охраны здоровья персонала (соотнесено с индикатором ПК-3.2).

Владеть:

-технологиями и методами бизнес-коучинга, обеспечивающими подержание высокой работоспособности и личностный рост персонала (соотнесено с индикатором ПК-3.3).

3. СТРУКТУРА И СОДЕРЖАНИЕ ДИСЦИПЛИНЫ

Раздел 1. Основы психологического консультирования

№	Наименование темы, краткое содержание	Вид занятия / работы / форма ПА	Семестр / Курс	Количество часов	Компетенции
1.1	Тема: Основные понятия о психологическом консультировании. Цели и задачи психологического консультирования. Виды психологического консультирования. Основные принципы психологического консультирования (гуманистический подход). Принципы психологического консультирования (по Р.С.Немову). Современные представления о целях консультирования.	Лекционные занятия	9	4	ПК-3
1.2	Тема: Основные понятия о психологическом консультировании. Консультативная психология. Соотношение психологического консультирования и других видов психологической помощи. Этические принципы психологического консультирования. Профессиональные требования к психологу-консультанту. Профессиональная личностная позиция в работе консультанта. Позиции консультанта и стиль консультирования. Клиент в психологическом консультировании.	Самостоятельная работа	9	4	ПК-3
1.3	Тема: Теоретические подходы к индивидуально-психологическому консультированию. Психодинамический, когнитивно-поведенческий и экзистенциально-гуманистический подходы к консультированию. Подходы к психологическому консультированию в отечественной психологии.	Самостоятельная работа	9	4	ПК-3
1.4	Тема: Теоретические подходы к индивидуально-психологическому консультированию. Личностно-центрированное консультирование. Теория и модель психоаналитического консультирования. Теория, модели и психотехники поведенческого консультирования. Теория и практика логотерапии. Когнитивное консультирование. Позитивное консультирование, ориентированное на решение.	Самостоятельная работа	9	4	ПК-3
1.5	Тема: Основные модели консультирования. Общая модель консультирования. Интегративный подход. Стратегии достижения интеграции. Транстеоретический подход. 7-фазовая модель консультирования (Липит, Уотсон, Вестли). 8-шаговая модель Бреммера. 3-шаговая модель Эгана. 4-шаговая модель Алешиной и др.	Самостоятельная работа	9	4	ПК-3
1.6	Тема: Основные модели консультирования. Общая модель консультирования. Интегративный подход. Стратегии достижения интеграции. Транстеоретический подход. 7-фазовая модель консультирования (Липит, Уотсон, Вестли). 8-шаговая модель Бреммера. 3-шаговая модель Эгана. 4-шаговая модель Алешиной и др.	Самостоятельная работа	9	4	ПК-3

Раздел 2. Коучинг

№	Наименование темы, краткое содержание	Вид занятия / работы / форма ПА	Семестр / Курс	Количество часов	Компетенции
2.1	Тема: коучинг как вид консультирования. Коучинг как вид психологической помощи и как вид консультирования. Теоретические основы коучинга, история его развития. Принципы коучинга. Модели коучинга: модель постановки целей SMART. Этапы коучинга. Технологии и методы коучинга. Оценка эффективности коучинга.	Лекционные занятия	9	2	ПК-3
2.2	Тема: коучинг как вид консультирования. История развития консультирования в стиле коучинг. Современные школы коучинга, их отличительные особенности. Цель и задачи консультирования в стиле коучинг. Типичные запросы клиентов для коуч-сессий.	Практические занятия	9	6	ПК-3
2.3	Тема: Методы и модели коучинга. Метод «Вопрос-ответ». Открытые вопросы. Трансформационные вопросы. Метод Уолта Диснея. Метод “Борьба с гремлинами”. Страх мечтать. Страх провала . Страх расстроить других. Страх конфликта . Шкалирование. Алгоритм действий. Техника «Линия времени». Колесо баланса. Квадрат Декарта. Пирамида Дилтса. Модель GROW. Модель SCORE.	Лекционные занятия	9	4	ПК-3
2.4	Тема: Методы и модели коучинга. Метод «Вопрос-ответ». Открытые вопросы. Трансформационные вопросы. Метод Уолта Диснея. Метод “Борьба с гремлинами”. Страх мечтать. Страх провала . Страх расстроить других. Страх конфликта . Шкалирование. Алгоритм действий. Техника «Линия времени». Колесо баланса. Квадрат Декарта. Пирамида Дилтса. Модель GROW. Модель SCORE.	Практические занятия	9	4	ПК-3
Раздел 3. Коучинг в организации					
№	**Наименование темы, краткое содержание**	**Вид занятия / работы / форма ПА**	**Семестр / Курс**	**Количество часов**	**Компетенции**
3.1	Тема: Коучинг в работе с персоналом. Консультирование по вопросам самоопределения и формирования идентичности. Управленческое консультирование. Консультирование по поводу вертикальных и горизонтальных конфликтов. Корпоративное обучение. Консультирование по поводу формирование имиджа сотрудника. Консультирование по поводу построения карьеры.	Лекционные занятия	9	4	ПК-3
3.2	Тема: Коучинг в работе с персоналом. Отсутствие мотивации к изменениям у сотрудников. Неотлаженная система контроля результатов. Организационные трудности: сопротивление изменениям со стороны руководства организации, отсутствие возможностей для самореализации и личностного роста сотрудников, негибкость организационной структуры. Личностные барьеры у сотрудников.	Практические занятия	9	4	ПК-3
3.3	Тема: Коучинг в профессиональном образовании. Коучинг как современная парадигма образования. Применение коучинга в различных видах профессионального образования. Коучинг как средство профессионального развития педагога. Коучинг в управлении профессиональными образовательными организациями. Коучинг в управлении персоналом организации. Коучинг в совершенствовании работы команд в профессиональной образовательной организации. Коучинг в развитии лидерства. Коучинг в управлении инновационным развитием образовательной организации.	Лекционные занятия	9	4	ПК-3
3.4	Тема: Коучинг в профессиональном образовании. Коучинг как современная парадигма образования. Применение коучинга в различных видах профессионального образования. Коучинг как средство профессионального развития педагога. Коучинг в управлении профессиональными образовательными организациями. Коучинг в управлении персоналом организации. Коучинг в совершенствовании работы команд в профессиональной образовательной организации. Коучинг в развитии лидерства. Коучинг в управлении инновационным развитием образовательной организации.	Практические занятия	9	4	ПК-3
3.5	Тема: 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. Наставничество и коучинг.	Лекционные занятия	9	4	ПК-3
3.6	Тема: Коучинг в организационном контексте. Специфика использования коучинга в организации. Коучинг как метод развития персонала. Особенности организации и коучинговый	Практические занятия	9	4	ПК-3

	процесс. Коучинг как стиль менеджмента: возможности и барьеры. Наставничество и коучинг.				
3.7	Тема: Консультирование сотрудников по личным проблемам. Техника индивидуально-психологического консультирования». Этапы консультативной беседы и специфика консультативного контакта в различных теоретических подходах к консультированию. Основные технические приемы ведения консультативной беседы. Вербальные и невербальные параметры консультативного контакта. Типичные проблемы и специфика работы с ними. Влияние личных проблем сотрудников на эффективность трудовой деятельности. Консультирование сотрудников организации по проблемам личностного характера. Коррекция самооценки, повышение уверенности в себе.	Лекционные занятия	9	4	ПК-3
3.8	Тема: Консультирование сотрудников по личным проблемам. Техника индивидуально-психологического консультирования». Этапы консультативной беседы и специфика консультативного контакта в различных теоретических подходах к консультированию. Основные технические приемы ведения консультативной беседы. Вербальные и невербальные параметры консультативного контакта. Типичные проблемы и специфика работы с ними. Влияние личных проблем сотрудников на эффективность трудовой деятельности. Консультирование сотрудников организации по проблемам личностного характера. Коррекция самооценки, повышение уверенности в себе.	Практические занятия	9	4	ПК-3
3.9	Тема: Консультирование новых сотрудников по проблемам адаптации. Коммуникативные проблемы, их типичные причины. Стратегия работы с проблемами в общении. Работа на поведенческом, когнитивном и эмоциональном уровнях. Моделирование поведения в различных коммуникативных ситуациях. Проблемы, возникающие у новых сотрудников в связи с адаптацией к организации. Проблема группового давления и типы реакции на него.	Лекционные занятия	9	4	ПК-3
3.10	Тема: Консультирование новых сотрудников по проблемам адаптации. Коммуникативные проблемы, их типичные причины. Стратегия работы с проблемами в общении. Работа на поведенческом, когнитивном и эмоциональном уровнях. Моделирование поведения в различных коммуникативных ситуациях. Проблемы, возникающие у новых сотрудников в связи с адаптацией к организации. Проблема группового давления и типы реакции на него.	Практические занятия	9	4	ПК-3
3.11	Тема: Консультирование сотрудников по вопросам построения карьеры. Консультирование сотрудников по вопросам формирования индивидуального имиджа. Значение имиджа для успешной карьеры и оптимизации межличностных отношений. Основные составляющие имиджа. Стратегии формирования индивидуального имиджа. Преимущества и недостатки каждой стратегии. Основные этапы и методы формирования индивидуального имиджа. Изучить карьерное консультирование и карьерный рост. Особенности карьерного консультирования. Подходы к проведению карьерного консультирования. Консультирование сотрудников по формулированию индивидуальных целей карьеры. Правила формулирования целей: использование схемы SMART. Применение SWOT-анализа для проработки личных целей.	Самостоятельная работа	9	8	ПК-3
3.12	Тема: Проведение коучинга по ходу деятельности. Коучинг как процесс сопровождения организационных изменений. Критерии использования коучинга по ходу деятельности. Необходимые навыки при проведении коучинга по ходу деятельности. Задачи коучинга по ходу деятельности: обеспечение структуры, следование целям клиента, поощрение разрушения паттернов, поддержание распределения ролей в системе	Самостоятельная работа	9	8	ПК-3
3.13	Подготовка докладов с использованием Libre Office	Самостоятельная работа	9	39	ПК-3
3.14	Подготовка к промежуточной аттестации	Экзамен	9	9	ПК-3

4. ФОНД ОЦЕНОЧНЫХ СРЕДСТВ

Структура и содержание фонда оценочных средств для проведения текущего контроля и промежуточной аттестации представлены в Приложении 1 к рабочей программе дисциплины.

5. УЧЕБНО-МЕТОДИЧЕСКОЕ И ИНФОРМАЦИОННОЕ ОБЕСПЕЧЕНИЕ ДИСЦИПЛИНЫ

5.2. Профессиональные базы данных и информационные справочные системы

ИСС "КонсультантПлюс"
ИСС"Гарант" http://www.garant.ru/
База профессиональных данных «Мир психологии» http://psychology.net.ru/
Психодиагностическая лаборатория «ИМАТОН http://www.imaton.com

5.3. Перечень программного обеспечения

Операционная система РЕД ОС
LibreOffice

5.4. Учебно-методические материалы для обучающихся с ограниченными возможностями здоровья

При необходимости по заявлению обучающегося с ограниченными возможностями здоровья учебно-методические материалы предоставляются в формах, адаптированных к ограничениям здоровья и восприятия информации. Для лиц с нарушениями зрения: в форме аудиофайла; в печатной форме увеличенным шрифтом. Для лиц с нарушениями слуха: в форме электронного документа; в печатной форме. Для лиц с нарушениями опорно-двигательного аппарата: в форме электронного документа; в печатной форме.

6. МАТЕРИАЛЬНО-ТЕХНИЧЕСКОЕ ОБЕСПЕЧЕНИЕ ДИСЦИПЛИНЫ

Помещения для всех видов работ, предусмотренных учебным планом, укомплектованы необходимой специализированной учебной мебелью и техническими средствами обучения:
- столы, стулья;
- персональный компьютер / ноутбук (переносной);
- проектор;
- экран / интерактивная доска.

Помещения для самостоятельной работы обучающихся оснащены компьютерной техникой с возможностью подключения к сети "Интернет" и обеспечением доступа к электронной информационно-образовательной среде.

7. МЕТОДИЧЕСКИЕ УКАЗАНИЯ ДЛЯ ОБУЧАЮЩИХСЯ ПО ОСВОЕНИЮ ДИСЦИПЛИНЫ

Методические указания по освоению дисциплины представлены в Приложении 2 к рабочей программе дисциплины.

Приложение 1

ФОНД ОЦЕНОЧНЫХ СРЕДСТВ

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

1.1 Показатели и критерии оценивания компетенций:

ЗУН, составляющие компетенцию	Показатели оценивания	Критерии оценивания	Средства оценивания
ПК-3: способен к реализации современных психологических технологий (в том числе бизнес-коучинга), ориентированных на личностный рост сотрудников организации и охрану здоровья индивидов и групп			
З основные активные и интерактивные психологические технологии и методы личностного роста	Решает тестовые задания	Правильность выбранных ответов; полнота и содержательность знания учебного материала по дисциплине «Консультирование и коучинг: модели и подходы»	Т – тест (1-30) Э- вопросы к экзамену (1-52)
У использовать психологические технологии для повышения эффективности работы и охраны здоровья персонала	Ищет и собирает необходимую литературу, использует различные базы данных, использует современные информационно-коммуникационные технологии и глобальные информационные ресурсы для подготовки доклада и выполнения заданий	умение приводить примеры; умение отставить свою позицию; умение пользоваться дополнительной литературой при подготовке доклада; соответствие представленной в ответах информации материалам лекции и учебной литературы, сведениям из информационных ресурсов Интернет	Д - доклад (1-27) КЗ - комплект заданий - (1-5)
В технологиями и методами бизнес-коучинга, обеспечивающими подержание высокой работоспособности и личностный рост персонала	Показывает навык подготовки доклада, выполнения заданий	обоснованность обращения к базам данных; целенаправленность поиска и отбора; объем выполненных работы;	Д - доклад (1-27) КЗ - комплект заданий - (1-5)

		соответствие требованиям.	

1.2 Шкалы оценивания:

Текущий контроль успеваемости и промежуточная аттестация осуществляется в рамках накопительной балльно-рейтинговой системы в 100-балльной шкале.

Для экзамена

84 – 100 баллов (оценка «отлично»);
67 – 83 балла (оценка «хорошо»);
50 – 66 баллов (оценка «удовлетворительно»);
0 – 49 баллов (оценка «неудовлетворительно»);

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

Вопросы к экзамену

по дисциплине Консультирование и коучинг: модели и подходы

1. Понятие коучинга. История происхождения термина и вида деятельности.
2. Отличие коучинга от консультирования и психотерапии.
3. Преимущества коучинга как вида психологической помощи.
4. Элементы коучинга: личность коуча, личность ведомого, организационно-культурная среда, технология коучинга; соотношение между ними.
5. Принципы коучинга.
6. Принципы позитивности, включенности, совместности успеха, активности и ответственности, творчества, осознания личных ресурсов, системности
7. Этапы коучинга: различные модели.
8. Схема «GROW» и ее развитие.
9. Этапы коучинга по М.Б. О'Нил: заключение контракта, планирование деятельности, коучинг по ходу деятельности/коучинг «за сценой», подведение итогов.
10. Схема ABC (Лейблинг М., Прайор Р.)
11. Технология проведения коучинга.
12. Алгоритм коучинговой сессии. Основные задачи и техники каждого этапа.
13. Использование техник эмпатического и рефлексивного слушания на различных этапах коучинга.
14. Приемы операционализации, конфронтации, неотсроченной обратной связи.
15. Поддержка руководителя и ориентация его на принятие ответственности.
16. Рамка результата, ее использование в коучинговой сессии.
17. Формулировка целей коучинговой сессии.
18. Применение схемы SMART (требований к целям).
19. Уровни целей.
20. Определяющие цели; цели рабочего процессса; цели человеческих отношений; личные цели.
21. Структурирование процесса коучинга по уровням целей.

22. Измерение результатов цели.
23. Работа с сопротивлением ведомого.
24. Эффективная самодифференциация коуча.
25. Развитие личного присутствия в коучинге.
26. Работа с триангуляцией в коучинге.
27. Механизм формирования треугольников.
28. Поддержание контакта в связке «коуч-ведомый».
29. Индикаторы состояния контакта.
30. Виды подстроек в коучинге.
31. Особенность ведения расспроса в коучинге. Типы вопросов.
32. Ведение клиента с помощью вопросов.
33. Переход к созданию конкретного плана действий.
34. Определение паттернов поведения, создающих проблему.
35. Исследование ситуации и препятствий на пути достижения цели.
36. Критерии использования коучинга по ходу деятельности.
37. Необходимые навыки при проведении коучинга по ходу деятельности.
38. Задачи коучинга по ходу деятельности: обеспечение структуры, следование целям клиента, поощрение разрушения паттернов, поддержание распределения ролей в системе.
39. Варианты выполнения коучинга по ходу деятельности.
40. Особенности проведения коучинга по ходу деятельности руководителя при работе с группой и при встрече «один на один» с другим человеком.
41. Предотвращение образования коалиций и триангуляции
42. Решение о прекращении коучинга.
43. Фаза подведения итогов.
44. Оценка эффективности действий руководителя.
45. Соотнесение результатов с целями.
46. Формирование плана дальнейших шагов руководителя.
47. Подведение итогов коучинга с «трудными» клиентами
48. Критерии эффективности коучинга. Процедура оценки эффективности.
49. Оценка достижения целей коучинга.
50. Оценка эффективности руководителя.
51. Оценка эффективности коуча.
52. Обратная связь в процессе коучинга и при его завершении. Анализ сильных и слабых сторон.

Экзаменационный билет включает 2 теоретических вопроса из перечня вопросов к экзамену и задание из оценочного средства «Комплект заданий».

Критерии оценивания:

- 84-100 баллов (оценка «отлично») – изложенный материал фактически верен, наличие глубоких исчерпывающих знаний в объеме пройденной программы дисциплины в соответствии с поставленными программой курса целями и задачами обучения; правильные, уверенные действия по применению полученных знаний на практике, грамотное и логически стройное изложение материала при ответе, усвоение основной и знакомство с дополнительной литературой;
- 67-83 баллов (оценка «хорошо») – наличие твердых и достаточно полных знаний в объеме пройденной программы дисциплины в соответствии с целями обучения, правильные действия по применению знаний на практике, четкое изложение материала, допускаются отдельные логические и стилистические погрешности, обучающийся усвоил основную литературу, рекомендованную в рабочей программе дисциплины;

- 50-66 баллов (оценка «удовлетворительно») – наличие твердых знаний в объеме пройденного курса в соответствии с целями обучения, изложение ответов с отдельными ошибками, уверенно исправленными после дополнительных вопросов; правильные в целом действия по применению знаний на практике;
- 0-49 баллов (оценка «неудовлетворительно») – ответы не связаны с вопросами, наличие грубых ошибок в ответе, непонимание сущности излагаемого вопроса, неумение применять знания на практике, неуверенность и неточность ответов на дополнительные и наводящие вопросы».

Тесты

по дисциплине Консультирование и коучинг: модели и подходы

1. Что не является целью психологического консультирования Выберите один из 4 вариантов ответа:

1) способствовать развитию личности
2) обучать новому поведению
3) помогать выбрать оптимальный способ действия в критической ситуации
4) сформировать манипулятивное поведение

2. В консультировании акцентрируется Выберите один из 4 вариантов ответа:

1) независимость клиента
2) спонтанность клиента
3) ответственность клиента
4) ассертивность клиента

3. В консультировании самым лучшим экспертом личных проблем является Выберите один из 4 вариантов ответа:

1) консультант
2) психотерапевт
3) клиент
4) психиатр

4.Психологическое консультирование — это Выберите один из 4 вариантов ответа:

1) интуитивная деятельность
2) психологическая технология
3) психологическая терапия
4) сфера психологической практики

5. Разработка теоретических основ и прикладных программ оказания психологической помощи психически и соматически здоровым людям в ситуациях, когда они сталкиваются с проблемами – это:
Выберите один из 4 вариантов ответа:

1) задача консультативной психологии
2) объект консультативной психологии
3) предмет консультативной психологии
4) цель консультативной психологии

6.Идентификация проблемы, выдвижение целей и плана терапевтической работы осуществляется консультантом на Выберите один из 4 вариантов ответа:

1) первой стадии консультирования
2) второй стадии консультирования
3) третьей стадии консультирования
4) четвертой стадии консультирования

7.Психологическая проблема это
Выберите один из 4 вариантов ответа:
1) феномен субъективного мировоззрения
2) следствие психического заболевания
3) объективное явление
4) артефакт жизни человека
8.Психологическое заключение консультанта должно в первую очередь содержать
Выберите один из 4 вариантов ответа:
1) эмоции консультанта
2) характеристики обследуемого
3) суждения о клиенте
4) сопоставление характеристик клиента с нормой
9. Для клиента результатом работы консультанта по его понимаю не становится
Выберите один из 4 вариантов ответа:
1) разрушение психологических защит
2) переживание инсайтов
3) новое знание о себе
4) возможность самопонимания
10.Не является видом психологического диагноза Выберите один из 4 вариантов ответа:
1) симптоматический
2) индивидуальный
3) этиологический
4) типологический
11. В беседе с клиентом консультанту рекомендуется Выберите один из 4 вариантов ответа:
1) подробно и детально объяснять клиенту происходящее с ним
2) высказаться кратко и точно
3) использовать метафоры, аллюзии
4) рассказывать сходные ситуации из опыта работы с другими клиентами
12.В диагностический аспект консультирования не входит Выберите один из 4 вариантов ответа:
1) интерпретация проблемы
2) идентификация проблемы
3) сбор информации по проблеме
4) ориентация клиента в проблеме
13.К элементам консультативного взаимодействия не относятся Выберите один из 4 вариантов ответа:
1) взаимодействие через слово
2) эмоциональное взаимодействие
3) -интерактивный контакт
4) пространственно-временные характеристики ситуации
14.На первой фазе расспросу клиента не способствует Выберите один из 4 вариантов ответа:
1) интерпретация проблем клиента
2) эмпатическое слушание

3) использование открытых вопросов и реплик
4) структурирование беседы
15.Вербально выраженная гипотеза является Выберите один из 4 вариантов ответа:
1) прогнозом
2) диагнозом 3) интерпретацией
4) выводом
16.Прямое воспроизведение сказанного клиентом называется Выберите один из 4 вариантов ответа:
1) перефразирование
2) повторение
3) отражение чувств
4) обобщение
17.В трансактный анализ не входит
Выберите один из 4 вариантов ответа:
1) структурный анализ
2) анализ игр
3) анализ переживаний
4) анализ сценариев
18.Консультативная гипотеза выдвигается Выберите один из 4 вариантов ответа:
1) на первом этапе консультирования
2) на втором этапе консультирования
3) на третьем этапе консультирования
4) на четвертом этапе консультирования
19.Модель активного слушания не предполагает Выберите один из 4 вариантов ответа:
1) концентрации психолога на собеседнике
2) принятия чувств и мыслей собеседника такими, какие они есть
3) построения консультантом собственной концепции внутреннего мира собеседника
4) психической настройки консультанта на клиента
20.В групповом консультировании наиболее распространены Выберите один из 4 вариантов ответа:
1) экзистенциальные группы
2) Т-группы
3) группы самопомощи
4) гештальт-группы
3) диаграмма
4) кардиограмма
21.Консультант стремится актуализировать и опираться на Выберите один из 4 вариантов ответа:
1) эмоции клиента
2) эмпатию клиента
3) волю клиента
4) ответственность клиента
22.Реакция консультанта, противоречащая поведению клиента, называется
Выберите один из 4 вариантов ответа:

1) интерпретацией
2) конфронтацией
3) вербализацией
4) эмансипацией

23.Завершение консультации обычно не предполагает Выберите один из 4 вариантов ответа:
1) дальнейшего продолжения отношений с клиентами
2) пересказа обсужденного в консультации материала
3) принятия совместного решения
4) ответов консультанта на дополнительные вопросы клиента

24.Наиболее распространенная форма консультирования Выберите один из 4 вариантов ответа:
1) индивидуальное консультирование
2) групповое консультирование
3) тренинг
4) психотерапевтическая сессия

25.Этические нормы в консультировании это Выберите один из 4 вариантов ответа:
1) «нравстенный императив» психолога
2) «уголовный кодекс» психолога
3) «кодекс законов о труде» психолога
4) «Библия» психолога

26.Улучшенная с помощью коучинга производительность, повышенные энтузиазм и удовлетворенность работой нужна для… Выберите один из 4 вариантов ответа:
1) сотрудников
2) менеджеров
3) коучей
4) производства

27.«Каковы возможные пути решения? Что можно сделать, если бы все необходимые ресурсы у вас были? Что в этом случае сделал бы (имя)...? Что бы сделал, если бы времени было сколько хочешь?» - это вопросы какого этапа коучинга?
Выберите один из 5 вариантов ответа:
1) постановка цели
2) анализ реальности
3) поиск возможностей
4) принятие решения
5) конкретные действия

28.В этом виде коучинга коуч помогает руководителю осознать свои истинные цели, причины удач и неудач, определить направление развития личности руководителя и, как следствие, организации в целом.
Выберите один из 4 вариантов ответа:
1) личный коучинг
2) групповой коучинг (корпоративный)
3) внутренний коучинг
4) внешний коучинг

29.Этот вид коучинга направлен на работу с изменениями в организации, планирование и внедрение изменений.

Выберите один из 4 вариантов ответа:

1) личный коучинг
2) групповой коучинг (корпоративный)
3) внутренний коучинг
4) внешний коучинг

30.Коучинг – это …..

Выберите один из 4 вариантов ответа:

1) система практического использования психологии для решения комплексных задач организации
2) комплексное вербальное и невербальное психологическое воздействие на эмоции, суждения, самосознание человека или группы
3) методика, основанная на интерактивном взаимодействии и сотрудничестве
4) область практического применения психологии, ориентированная на повышение социально-психологической компетентности людей и оказания психологической помощи человеку или группе

Инструкция по выполнению

Из предложенных вариантов выбрать один или несколько правильных.

Критерии оценивания:

Максимальное количество баллов – 30. За правильный ответ на каждый вопрос - начисляется 1 балл.

Темы докладов

по дисциплине Консультирование и коучинг: модели и подходы

1. Истоки, философия, сущность коучинга.
2. Теоретические и методологические основы коучинга.
3. Цели, принципы и виды коучинга.
4. Использование коучинг-подхода в управлении организационными процессами.
5. Основные аспекты управления процессами.
6. Логические уровни внимания по Р. Дилтсу .
7. Коучинг как стиль управления персоналом в организации.
8. Основы организационного коучинга.
9. Мотивационный менеджмент в стиле коучинг.
10. Коучинг как подход, сфокусированный на решении.
11. Коучинг как модель лидерства в организации
12. Командообразование как фактор организационного развития
13. 1Коучинг команд в воплощении видения и миссии организации
14. Лидерство в организациях, использующих коучинг-подход
15. Техники и методы нейро лингвистического программирования (НЛП). Эффективный коучинг.
16. Область и сфера применения коучинга. Сила вопроса или сила указания. Стили коучинга (директивный коучинг, недириктивный коучинг).

17. Уровни поддержки обучения и изменения в коучинге (руководство и опека, коучинг, обучение, менторство, спонсорство, пробуждение).
18. Коуч-сессия как форма организации педагогического процесса
19. Принципы коучинга.
20. Саморазвитие и индивидуальное консультирование.
21. С чего начинается сеанс коучинга.
22. Совместное обучение. Процесс совместного обучения.
23. Цели и функции Международной Федерации Коучинга.
24. Кодекс чести коуча.
25. Использование коучинговых технологий в учебном процессе высшей школы
26. Коучинг в профессиональном педагогическом образовании.
27. Использование коучинговых технологий в учебном процессе высшей школы

Критерии оценивания:

Доклад оценивается по 10 балльной шкале:

- 10-9 баллов выставляется студенту, если доклад полностью раскрыт, студент ответил на все дополнительные вопросы
- 8-7 баллов выставляется студенту, если доклад полностью раскрыт, но студент не ответил на дополнительные вопросы.
- 6-5 баллов выставляется студенту, если доклад раскрыт не полностью, и на вопросы студент не ответил.
- 4-3 баллов выставляется студенту, если доклад раскрыт на половину
- 2-0 баллов выставляется студенту, если доклад не раскрыт даже на половину.

Максимальное количество баллов, набранных за подготовку докладов – 50.

5 докладов х 10 баллов = 50 баллов.

Комплект заданий

по дисциплине Консультирование и коучинг: модели и подходы

Тема №1

«Основные понятия о психологическом консультировании»

1. Консультативная психология.
2. Соотношение психологического консультирования и других видов психологической помощи.
3. Профессиональные требования к психологу-консультанту.
4. Клиент в психологическом консультировании.

Тема №2

«Методы и модели коучинга»

1. Метод «Вопрос-ответ». Открытые вопросы.
2. Метод Уолта Диснея.
3. Колесо баланса.
4. Модель GROW.

Тема №3

«Коучинг в работе с персоналом»

1. Отсутствие мотивации к изменениям у сотрудников.
2. Организационные трудности: сопротивление изменениям со стороны руководства организации, отсутствие возможностей для самореализации и личностного роста сотрудников, негибкость организационной структуры.
3. Консультирование по вопросам самоопределения и формирования идентичности.

4. Корпоративное обучение.

Тема №4
«Коучинг в организационном контексте»
1. Специфика использования коучинга в организации.
2. Коучинг как метод развития персонала.
3. Коучинг как стиль менеджмента: возможности и барьеры.
4. Наставничество и коучинг.

Тема №5
«Консультирование новых сотрудников по проблемам адаптации»
1. Коммуникативные проблемы, их типичные причины.
2. Работа на поведенческом, когнитивном и эмоциональном уровнях.
3. Проблемы, возникающие у новых сотрудников в связи с адаптацией к организации.
4. Проблема группового давления и типы реакции на него.

По каждой теме (1-5):
1. Обозначить сущность всех понятий каждого вопроса
2. Привести примеры по каждому понятию
3. Провести сравнение понятий
4. Раскрыть общие признаки понятий
5. Раскрыть отличительные особенности понятий
6. Определить понятийную корреляцию
7. Сделать вывод

Критерии оценивания:

По каждому вопросу темы дополнительно студенту присваивается по 1-5 балла
Максимальное количество баллов – 20.
- 1 - 2 балла за вопрос начисляется, если студент правильно обозначает сущность и приводит примеры понятий.
- 3 - 4 балла за вопрос начисляется, если студен проводит сравнение понятий и выделяет общие и отличные признаки.
- 5 баллов за вопрос начисляется, если студент определяет понятийную корреляцию и делает вывод.

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

Процедуры оценивания включают в себя текущий контроль и промежуточную аттестацию.

Текущий контроль успеваемости проводится с использованием оценочных средств, представленных в п. 2 данного приложения. Результаты текущего контроля доводятся до сведения студентов до промежуточной аттестации.

Промежуточная аттестация проводится в форме экзамена.

Экзамен проводится по расписанию промежуточной аттестации в письменном виде. Экзаменационные задания включают 2 вопроса и задание из оценочного средства «Комплект заданий». Проверка ответов и объявление результатов производится в день экзамена. Результаты аттестации заносятся в экзаменационную ведомость и зачетную книжку студента. Студенты, не прошедшие промежуточную аттестацию по графику сессии, должны ликвидировать задолженность в установленном порядке

Приложение 2

МЕТОДИЧЕСКИЕ УКАЗАНИЯ ПО ОСВОЕНИЮ ДИСЦИПЛИНЫ

Учебным планом предусмотрены следующие виды занятий:

- лекции;
- практические занятия.

В ходе лекционных занятий рассматриваются основы психологического консультирования; коучинг; коучинг в организации.

В ходе практических занятий углубляются и закрепляются знания студентов по ряду рассмотренных на лекциях вопросов, развиваются навыки технологиями и методами, ориентированных на личностный рост сотрудников и охрану здоровья индивидов и групп.

Взаимодействия в профессиональной и социальной сферах с лицами с ограниченными возможностями здоровья и инвалидами.

При подготовке к практическим занятиям каждый студент должен:

– изучить рекомендованную учебную литературу;

– изучить конспекты лекций;

– подготовить ответы на все вопросы по изучаемой теме;

По согласованию с преподавателем студент может подготовить доклад по теме занятия. В процессе подготовки к практическим занятиям студенты могут воспользоваться консультациями преподавателя.

Вопросы, не рассмотренные на практических занятиях, должны быть изучены студентами в ходе самостоятельной работы. Контроль самостоятельной работы студентов над учебной программой курса осуществляется в ходе занятий посредством тестирования. В ходе самостоятельной работы каждый студент обязан прочитать основную и по возможности дополнительную литературу по изучаемой теме, дополнить конспекты лекций недостающим материалом, выписками из рекомендованных первоисточников. Выделить непонятные термины, найти их значение в энциклопедических словарях.

Для подготовки к занятиям, текущему контролю и промежуточной аттестации студенты могут воспользоваться электронно-библиотечными системами. Также обучающиеся могут взять на дом необходимую литературу на абонементе университетской библиотеки или воспользоваться читальными залами.