

Документ подписан Министерством науки и высшего образования Российской Федерации
Информация о владельце:
ФИО: Макаренко Елена Николаевна
Должность: Ректор
Дата подписания: 04.04.2024 11:50:46
Уникальный программный ключ:
c098bc0c1041cb2a4cf926cf171d6715d99a6ae00adc8e27b55cbe1e2dbd7c78

УТВЕРЖДАЮ
Директор Института магистратуры
Иванова Е.А.
«01» июня 2023г.

**Рабочая программа дисциплины
Коучинг и управление деловой карьерой**

Направление 38.04.03 Управление персоналом
магистерская программа 38.04.03.01 "Стратегическое и операционное управление персоналом"

Для набора 2023 года

Квалификация
магистр

КАФЕДРА Финансовый и HR менеджмент**Распределение часов дисциплины по курсам**

Курс Вид занятий	2		Итого	
	уп	рп		
Лекции	4	4	4	4
Практические	8	8	8	8
Итого ауд.	12	12	12	12
Контактная работа	12	12	12	12
Сам. работа	56	56	56	56
Часы на контроль	4	4	4	4
Итого	72	72	72	72

ОСНОВАНИЕ

Учебный план утвержден учёным советом вуза от 28.03.2023 протокол № 9.

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

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

Методическим советом направления: д.э.н., проф., Суржиков М.А.

1. ЦЕЛИ ОСВОЕНИЯ ДИСЦИПЛИНЫ

- 1.1 формирование представлений о теоретических основах, целях, принципах коучинга и приобретение опыта использования техник коучинга в практической деятельности

2. ТРЕБОВАНИЯ К РЕЗУЛЬТАТАМ ОСВОЕНИЯ ДИСЦИПЛИНЫ

ПК-2:Способен разработать и реализовать систему стратегического управления персоналом организации

В результате освоения дисциплины обучающийся должен:

Знать:
осуществлять отбор и применение тренинговых методик, адекватных целям и стратегии развития организации, ситуации и контингенту с последующей обработкой данных и их интерпретацией (соотнесено с индикатором ПК-2.1)
Уметь:
применять необходимые тренинговые методики и техники по отбору кадров и созданию психологического климата, способствующего оптимизации производственного процесса и повышению эффективности деятельности по управлению персоналом (соотнесено с индикатором ПК-2.2)
Владеть:
использования психологических технологий, ориентированных на отбор персонала и создание психологического климата, способствующего улучшению деятельности организации (соотнесено с индикатором ПК-2.3)

3. СТРУКТУРА И СОДЕРЖАНИЕ ДИСЦИПЛИНЫ

Код занятия	Наименование разделов и тем /вид занятия/	Семестр / Курс	Часов	Компетенции	Литература
	Раздел 1. Общая характеристика коучинга				
1.1	Тема: Сущность и происхождение коучинга. Понятие коучинга. Коучинг как сфера деятельности. Как работают коучинг и коуч? Основные принципы коучинга. История становления и развития коучинга. Психотерапия, консалтинг и коучинг: сходство и различие. История происхождения термина. /Лек/	2	2	ПК-2	Л1.1 Л1.2 Л1.3Л2.1 Л2.2 Л2.3 Л2.4
1.2	Тема: Сущность и происхождение коучинга. Понятие коучинга. Коучинг как сфера деятельности. Как работают коучинг и коуч? Основные принципы коучинга. История становления и развития коучинга. Психотерапия, консалтинг и коучинг: сходство и различие. История происхождения термина. Основоположники коучинга и их принципы: Принципы Милтона Эриксона, Тимоти Голви, Джона Уитмора, Томаса Дж. Леонарда /Ср/	2	4	ПК-2	Л1.1 Л1.2 Л1.3Л2.1 Л2.2 Л2.3 Л2.4
	Раздел 2. Философия и методология коучинга				
2.1	Тема: Философия коучинга. Задачи коучинга. Функции коуча. Образ человека в коучинге. Преимущества коучинга как вида психологической помощи. Элементы коучинга: личность коуча, личность ведомого, организационно культурная среда, технология коучинга, соотношение между ними. /Лек/	2	2	ПК-2	Л1.1 Л1.2 Л1.3Л2.1 Л2.2 Л2.3 Л2.4
2.2	Тема: Философия коучинга. Миссия коучинга. Элементы коучинга: личность коуча, личность ведомого, организационно культурная среда, технология коучинга, соотношение между ними. Принципы коучинга. Принципы позитивности, включенности, совместности успеха, активности и ответственности, творчества, осознания личных ресурсов, системности. /Ср/	2	4	ПК-2	Л1.1 Л1.2 Л1.3Л2.1 Л2.2 Л2.3 Л2.4

2.3	Тема: Методология коучинга. Теории и модели процесса коучинга. Модель коучинга класса ICM. Модель GROW. Трансформационный коучинг. Модель Score. Колесо баланса. Коучинговая модель IMULL /Ср/	2	4	ПК-2	Л1.1 Л1.2 Л1.3Л2.1 Л2.2 Л2.3 Л2.4
2.4	Тема: Методология коучинга. Теории и модели процесса коучинга. Модель коучинга класса ICM. Модель GROW. Трансформационный коучинг. Модель Score. Колесо баланса. Коучинговая модель IMULL. /Пр/	2	2	ПК-2	Л1.1 Л1.2 Л1.3Л2.1 Л2.2 Л2.3 Л2.4
2.5	Тема: Теории и объяснительные модели, используемые в коучинге. Теория самодетерминации Э. Деси и Р. Райана. Модели счастья и концепции субъективного благополучия М. Селигмана, Э. Динера, К. Шелдона, С. Любомирски, концепция психологического благополучия К. Рифф. Теория потока М. Чиксентмихайи. Концепция оптимизма М. Селигмана. Теория позитивных эмоций Б. Фредриксон. Когнитивная концепция надежды Ч. Снайдера. Теория сохранения ресурсов С. Хобфолла. Модель самосогласованных целей К. Шелдона. Концепция сильных сторон К. Петерсона и М. Селигмана и аналогичная концепция Д. Клифтона и Э. Андерсена. Концепция личностного потенциала Д.А. Леонтьева. Теория самоэффективности А. Бандуры. /Ср/	2	10	ПК-2	Л1.1 Л1.2 Л1.3Л2.1 Л2.2 Л2.3 Л2.4
Раздел 3. Виды и процесс коучинга. Средства, практические методы и техники коучинга					
3.1	Тема: Виды коучинга. Индивидуальный, групповой (командный), организационный коучинг. Оперативный, тактический и стратегический коучинг. Классификация коучинга по области применения. Другие классификации коучинга. /Ср/	2	4	ПК-2	Л1.1 Л1.2 Л1.3Л2.1 Л2.2 Л2.3 Л2.4
3.2	Тема: Виды коучинга. Индивидуальный, групповой (командный), организационный коучинг. Оперативный, тактический и стратегический коучинг. Классификация коучинга по области применения. Другие классификации коучинга. /Пр/	2	2	ПК-2	Л1.1 Л1.2 Л1.3Л2.1 Л2.2 Л2.3 Л2.4
3.3	Тема: Структура коучинговой сессии. Этапы коучинга: различные модели. Этапы коучинга по М.Б. О'Нил: заключение контракта, планирование деятельности, коучинг по ходу деятельности, подведение итогов. Алгоритм коучинговой сессии. Формулировка целей коучинговой сессии. Уровни целей. Определяющие цели, цели рабочего процесса, цели человеческих отношений, личные цели. Структурирование процесса коучинга по уровням целей. Измерение результатов цели. Ориентация клиента на принятие ответственности. Работа с сопротивлением в коучинге. Виды подстроек в коучинге. Особенности ведения расспроса в коучинге. Типы вопросов. Ведение клиента с помощью вопросов. Исследование ситуаций и препятствий на пути достижения цели. /Ср/	2	4	ПК-2	Л1.1 Л1.2 Л1.3Л2.1 Л2.2 Л2.3 Л2.4

3.4	Тема: Основные техники в коучинге. Основные техники в коучинге. Схема «GROW» и ее развитие. Применение схемы SMART. Работа с «Логическими уровнями». Четыре стадии достижения цели. Шкалирование и китайское меню – как методы в коучинге. Формула Бекхарда. Противостояние страхам в коучинге. Работа с метафорой в коучинге. Техника Уолта Диснея «Мечтатель, реалист, критик» Использование техник эмпатического и рефлексивного слушания на различных этапах коучинга. Приемы операционализации, конфронтации, неотсроченной обратной связи. /Ср/	2	4	ПК-2	Л1.1 Л1.2 Л1.3Л2.1 Л2.2 Л2.3 Л2.4
3.5	Тема: Основные техники в коучинге. Основные техники в коучинге. Схема «GROW» и ее развитие. Применение схемы SMART. Работа с «Логическими уровнями». Четыре стадии достижения цели. Шкалирование и китайское меню – как методы в коучинге. Формула Бекхарда. Противостояние страхам в коучинге. Работа с метафорой в коучинге. Техника Уолта Диснея «Мечтатель, реалист, критик» Использование техник эмпатического и рефлексивного слушания на различных этапах коучинга. Приемы операционализации, конфронтации, неотсроченной обратной связи. /Пр/	2	2	ПК-2	Л1.1 Л1.2 Л1.3Л2.1 Л2.2 Л2.3 Л2.4
3.6	Тема: Подведение итогов и оценка эффективности коучинговой сессии. Фаза подведения итогов. Соотнесение результатов с целями. Формирование плана дальнейших шагов. Подведение итогов коучинга с «трудными» клиентами. Критерии эффективности коучинга. Процедура оценки эффективности. Оценка достижений целей коучинга. Оценка эффективности коуча. Обратная связь в процессе коучинга и при его завершении. Анализ сильных и слабых сторон. /Ср/	2	4	ПК-2	Л1.1 Л1.2 Л1.3Л2.1 Л2.2 Л2.3 Л2.4
Раздел 4. Управление развитием персонала					
4.1	Тема: Развитие персонала Понятие профессиональной карьеры. Типы и виды профессиональных карьер. Профессиональное становление. Карьерные стратегии. Ценностные ориентации и соотнесение с профессиональной карьерой. Основные компоненты профессиональной карьеры. Критерии успешности профессиональной карьеры. Способы построения профессиональной карьеры. Адаптация как одна из форм социализации. Понятие адаптации. Виды, формы и способы адаптации. Социальная, профессиональная, психологическая адаптация на рабочем месте. Мотивация деятельности как целеполагание, самоопределение. Система профессионального непрерывного образования как условие профессионального роста. Понятие, этапы, виды профессионального образования. Характер профессионального образования и профессиональная мобильность. Обучение персонала в организации. Планирование обучения кадров. Принципы, методы, формы и виды обучения. Активные методы обучения. Роль повышения квалификации на формирование компетентности работника. Методы переподготовки и повышения квалификации управленческого персонала. Профессиональная переподготовка. /Ср/	2	6	ПК-2	Л1.1 Л1.2 Л1.3Л2.1 Л2.2 Л2.3 Л2.4

4.2	Тема: Развитие персонала Понятие профессиональной карьеры. Типы и виды профессиональных карьер. Профессиональное становление. Карьерные стратегии. Ценностные ориентации и соотнесение с профессиональной карьерой. Основные компоненты профессиональной карьеры. Критерии успешности профессиональной карьеры. Способы построения профессиональной карьеры. Адаптация как одна из форм социализации. Понятие адаптации. Виды, формы и способы адаптации. Социальная, профессиональная, психологическая адаптация на рабочем месте. Мотивация деятельности как целеполагание, самоопределение. Система профессионального непрерывного образования как условие профессионального роста. Понятие, этапы, виды профессионального образования. Характер профессионального образования и профессиональная мобильность. Обучение персонала в организации. Планирование обучения кадров. Принципы, методы, формы и виды обучения. Активные методы обучения. Роль повышения квалификации на формирование компетентности работника. Методы переподготовки и повышения квалификации управленческого персонала. Профессиональная переподготовка. /Пр/	2	2	ПК-2	Л1.1 Л1.2 Л1.3Л2.1 Л2.2 Л2.3 Л2.4
4.3	Подготовка докладов с использованием Libre Office /Ср/	2	12	ПК-2	Л1.1 Л1.2 Л1.3Л2.1 Л2.2 Л2.3 Л2.4
4.4	/Зачёт/	2	4	ПК-2	Л1.1 Л1.2 Л1.3Л2.1 Л2.2 Л2.3 Л2.4

4. ФОНД ОЦЕНОЧНЫХ СРЕДСТВ

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

5. УЧЕБНО-МЕТОДИЧЕСКОЕ И ИНФОРМАЦИОННОЕ ОБЕСПЕЧЕНИЕ ДИСЦИПЛИНЫ

5.1. Основная литература

	Авторы, составители	Заглавие	Издательство, год	Колич-во
Л1.1	Черноморченко С. И.	Управление профессиональным развитием персонала организации: учебное пособие	Тюмень: Тюменский государственный университет, 2016	https://biblioclub.ru/index.php?page=book&id=571957 неограниченный доступ для зарегистрированных пользователей
Л1.2		Теория и практика коучинга: учебное пособие (курс лекций): курс лекций	Ставрополь: Северо-Кавказский Федеральный университет (СКФУ), 2019	https://biblioclub.ru/index.php?page=book&id=596411 неограниченный доступ для зарегистрированных пользователей
Л1.3	Ковальжина, Л. С.	Технологии управления развитием персонала: учебное пособие	Тюмень: Тюменский индустриальный университет, 2021	https://www.iprbookshop.ru/122329.html неограниченный доступ для зарегистрированных пользователей

5.2. Дополнительная литература

	Авторы, составители	Заглавие	Издательство, год	Колич-во
--	---------------------	----------	-------------------	----------

	Авторы, составители	Заглавие	Издательство, год	Колич-во
Л2.1		Вестник Московского Университета. Серия 14. Психология	Москва: Издательство Московского университета, 2014	http://biblioclub.ru/index.php?page=book&id=375505 неограниченный доступ для зарегистрированных пользователей
Л2.2		Современные тенденции развития психологии труда и организационной психологии: монография	Москва: Институт психологии РАН, 2015	https://biblioclub.ru/index.php?page=book&id=430628 неограниченный доступ для зарегистрированных пользователей
Л2.3	Абрамова, Г. С.	Психологическое консультирование. Теория и практика: учебник для вузов и ссузов	Москва: Прометей, 2018	http://www.iprbookshop.ru/94513.html неограниченный доступ для зарегистрированных пользователей
Л2.4	Мартынова, Е. В.	Индивидуальное психологическое консультирование. Теория, практика, обучение	Москва: Генезис, 2020	http://www.iprbookshop.ru/95360.html неограниченный доступ для зарегистрированных пользователей

5.3 Профессиональные базы данных и информационные справочные системы

ИСС "КонсультантПлюс"

ИСС"ГАРАНТ" <http://www.internet.garant.ru/>

База профессиональных данных «Мир психологии» <http://psychology.net.ru/>

Федеральный образовательный портал «Экономика Социология Менеджмент» <http://ecsocman.hse.ru>

База данных «Библиотека управления» - Корпоративный менеджмент <https://www.cfin.ru/rubricator.shtml>

5.4. Перечень программного обеспечения

Libre Office

5.5. Учебно-методические материалы для студентов 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 (МОДУЛЯ)

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.

7. МЕТОДИЧЕСКИЕ УКАЗАНИЯ ДЛЯ ОБУЧАЮЩИХСЯ ПО ОСВОЕНИЮ ДИСЦИПЛИНЫ (МОДУЛЯ)

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

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-2: Способен разработать и реализовать систему стратегического управления персоналом организации			
З осуществлять отбор и применение тренинговых методик, адекватных целям и стратегии развития организации, ситуации и контингенту с последующей обработкой данных и их интерпретацией	Решает тестовые задания	Правильность выбранных ответов; полнота и содержательность знания учебного материала по дисциплине «Коучинг и управление деловой карьерой»	Т – тест (1-20) З - вопросы к зачету (1-30)
У применять необходимые тренинговые методики и техники по отбору кадров и созданию психологического климата, способствующего оптимизации производственного процесса и повышению эффективности деятельности по управлению персоналом	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 отстаивать 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 (1-20) КЗ - комплект заданий - (1-6)
В навыками использования психологических технологий, ориентированных на отбор персонала и создание психологического климата, способствующего улучшению деятельности организации	Показывает навык подготовки доклада, выполнения заданий	обоснованность обращения к базам данных; целенаправленность поиска и отбора; объем выполненных работы; соответствие требованиям.	Д - доклад (1-20) КЗ - комплект заданий - (1-6)

1.2 Шкалы оценивания:

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

Для зачета

50-100 баллов (зачет)

0-49 баллов (незачет)

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 зачету

по дисциплине Коучинг и управление деловой карьерой

1. Понятие коучинга.
2. Основные принципы коучинга.
3. Этические законы в коучинге
4. Коучинг как сфера деятельности
5. Задачи коучинга. Функции коуча
6. Система задавания вопросов в коучинге
7. Модель GROW
8. Структура коучинговой сессии
9. Трансформационный коучинг
10. Схема SMART
11. Модель Score
12. Работа с метафорой в коучинге
13. Индивидуальный, групповой (командный), организационный коучинг.
14. Оперативный, тактический и стратегический коучинг.
15. «Схема движения к мастерству» – как метод в коучинге.
16. Этапы коучинга.
17. Алгоритм коучинговой сессии
18. Типы вопросов в коучинге.
19. Формула Бекхарда.
20. Техника Уолта Диснея «Мечтатель, реалист, критик»
21. Работа с метафорой в коучинге
22. Фаза подведения итогов.
23. Оценка достижений целей коучинга
24. Обратная связь в процессе коучинга и при его завершении.
25. История становления и развития коучинга
26. Психотерапия, консалтинг и коучинг: сходство и различие.
27. Образ человека в коучинге.
28. Элементы коучинга: личность коуча, личность ведомого, организационно культурная среда.
29. Классификация коучинга по области применения.
30. Этапы коучинга по М.Б. О'Нил: заключение контракта, планирование деятельности, коучинг по ходу деятельности, подведение итогов

Критерии оценивания:

- оценка «зачтено» выставляется, если ответ правилен более чем на 50%;
- оценка «не зачтено», если ответ не верный

Тесты письменные и/или компьютерные

по дисциплине Коучинг и управление деловой карьерой

1. Основателем лайф-коучинга считается

- а) Тимоти Голви
- б) Томас Дж. Леонард
- в) Джон Уитмор
- г) Карл Роджерс

2. Основатель психоаналитической теории:

- а) А. Маслоу
- б) Т. Голви
- в) З. Фрейд.
- г) К. Роджерс

3. Какой вид коучинга предполагает помощь людям в стрессовой ситуации перехода от одной деятельности или роли к другой:

- а) Ситуативный коучинг
- б) Транзитивный коучинг
- в) Административный коучинг
- г) Традиционный коучинг

4. К какому компоненту эмоционального интеллекта относят способность различать и интерпретировать собственные настроения, эмоции, порывы, а также их влияние на других людей:

- а) Понимание себя
- б) Социальная умелость
- в) Эмпатия
- г) Самомотивация

5. Кем была разработана модель «логические уровни внимания»:

- а) Т. Голви
- б) К. Роджерс
- в) А. Маслоу
- г) Р. Дилтс

6. Кто управляет на уровне ценностей и убеждений:

- а) Тренер
- б) Руководитель
- в) Учитель
- г) Ментор

7. Какому уровню лидерства соответствует «компетентный менеджер»:

- а) Первому
- б) Второму
- в) Третьему
- г) Четвертому

8. Кем была основана модель четырехквadrатного мышления:

- а) К. Уилбер
- б) К. Роджерс
- в) А. Маслоу
- г) Р. Дилтс

9. При переходе от одного аспекта управления к другому, человек сталкивается с сопротивлением (торможением). Это сопротивление получило название

- а) «эффект роджерса»
- б) «эффект гремлина»
- в) «эффект уитмора»
- г) «эффект голвина»

10. Кто из перечисленных соратник и последователь М. Эриксона:

- а) А. Маслоу
- б) Д. Уитмор
- в) М. Аткинсон
- г) Р. Дилтс

11. Один из аспектов теории К. Левина – анализ поля – был разработан:

- а) в 1937 г.
- б) в 1948 г.
- в) в 1945 г.
- г) в 1947 г.

12. Подходом Тимоти Галлви называется:

- а) «закрытая игра»
- б) «внешняя игра»
- в) «внутренняя игра»
- г) «открытая игра»

13. Транзиционную модель изменения создал:

- а) У. Бриджес
- б) Д. Прохазк
- в) К. Ди Клементе
- г) К. Левин

14. Первая стадия командной работы, по Дж. Уитмору:

- а) Сотрудничество
- б) индивидуальная защита
- в) вхождение
- г) коллективная защита

15. Способ наблюдения за происходящим — это модель:

- а) К. Левина
- б) Т. Галлви
- в) У. Бриджеса
- г) Д. Прохазка

16. С каких годов понятие коучинга стало употребляться в более широком значении:

- а) с 50-х
- б) с 60-х
- в) с 70-х
- г) с 80-х

17. Что не относится к целям коучинга:

- а) новые стратегии поведения и мышления
- б) технологии партнерского взаимодействия
- в) новых системы управления
- г) системы продвинутых техник и технологий достижения целей

18. Чьи исследования показали, что коэффициент интеллекта не коррелирует с успешностью в бизнесе:

- а) Д. Гоулмена
- б) Д. Уитмора
- в) М. Аткинсона
- г) У. Бриджеса

19. Кто основатель корпоративного бизнес-направления и менеджмента в коучинге:

- а) Сэр Джон Уитмор
- б) Томас Дж. Леонард
- в) Тим Гэллви
- г) К. Левин

20. Одним из основателя коучинга является: а) Сэр Джон Уитмор

- б) Томас Дж. Леонард
- в) Тим Гэллви
- г) К. Левин

Инструкция по выполнению

Из предложенных вариантов выбрать один или несколько правильных.

Критерии оценки:

Максимальное количество баллов – 20. За правильный ответ на каждый вопрос - начисляется 1 балл.

Темы докладов

по дисциплине Коучинг и управление деловой карьерой

1. Методология коучинга и ее составляющие.
2. История возникновения коучинга за рубежом.
3. Появление коучинга в России.
4. Понятия, определения и виды коучинга.
5. Технология коучинга.
6. Инструментарий коучинга.
7. Коучинг как стиль работы менеджера.
8. Коучинг как разновидность работы коуч-консультанта.
9. Этапы подготовки и составления программы проведения коучинга.
10. Обучение персонала в системе коучинга.
11. Групповая и индивидуальная работа в коучинге.
12. Оценка результатов коучинга.
13. Беседа основная форма реализации методик коучинга.
14. Коучинг как стиль корпоративной культуры.
15. Типы коучей, принципы их работы.
16. Логические уровни внимания по Р. Дилтсу.

17. Мотивационный менеджмент в стиле коучинг.
18. Цели и функции Международной Федерации Коучинга.
19. Кодекс чести коуча.
20. Техники и методы нейролингвистического программирования (НЛП).

Критерии оценки:

Доклад оценивается по 10 балльной шкале:

- оценка «10 баллов» выставляется студенту, если доклад полностью раскрыт, студент ответил на все дополнительные вопросы
- оценка «8 баллов», если доклад полностью раскрыт, но студент не ответил на дополнительные вопросы.
- оценка «6 баллов», если доклад раскрыт не полностью, и на вопросы студент не ответил.
- оценка «4 балла», если доклад раскрыт на половину
- оценка «0 баллов», если доклад не раскрыт даже на половину.

Максимальное количество баллов, набранных за подготовку докладов – 50.

5 докладов x 10 баллов = 50 баллов.

Комплект заданий

по дисциплине Коучинг и управление деловой карьерой

Задание 1. Соотношение психологического консультирования и других видов психологической помощи

Заполнить таблицу.

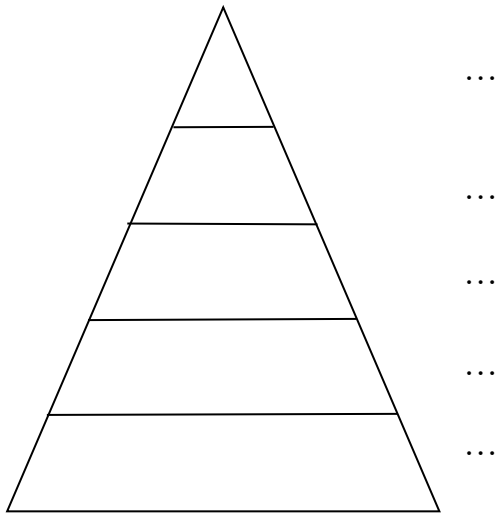
Направление: психотерапия клиническая; психотерапия личностная; психокоррекция; неврачебная психотерапия; психологическое консультирование.

Направление	Субъект	Объект	Цель
	Врач, психолог, социальный работник	Больной, клиент	Личностные и межличностные изменения
	Психолог	Клиент	Оптимизация взаимоотношений
	Врач, психолог	Больной, клиент	Исправление расстройств, нормализация психической деятельности
	Врач-психиатр	Больной, пациент	Ликвидация симптомов
	Консультирующий психолог, социальный работник	Клиент, семья, группа	Адаптация к жизни за счет активизации личностных ресурсов, выход из трудной жизненной ситуации

Задание 2. Схема логических уровней информации Р. Дилтса.

Расставить в нужном порядке логические уровни и дать краткую характеристику.

Уровни: что? (действия); когда? где? с кем? (внешний контекст); кто? (уровень идентичности); как? (способности); почему? (ценности).



Задание 3. Различие между подходом, сфокусированным на решении, и подходом, сфокусированным на проблеме.

Заполнить таблицу.

Активность: поиск ошибок; управление людьми; планирование изменений; мониторинг прогресса.

Активность	Фокус на проблеме	Фокус на решении
	Акцент на диагнозе. «Скажите, в чем заключается проблема?» Определение всех препятствий для изменений.	Акцент на желаемом результате. «Как вы хотите, чтобы было?» Определение уже достигнутого прогресса. Опора на сильные стороны и ресурсы.
	Люди рассматриваются как источники дисфункции Кто слабое звено? Как мы можем минимизировать риски, связанные с людьми?	Люди рассматриваются как источники решений и как функциональные субъекты. Каковы скрытые достоинства? Как мы можем помочь нашим людям в дальнейшем развитии?
	Акцент на определении слабых мест и ошибок. «Что было не так на прошлой неделе?» Отслеживание и реагирование на нежелательные моменты Выяснение того, как далеко придется еще продвигаться.	Акцент на определении того, что работает, и достигнутых успехов. «Как вам удалось так хорошо с этим справиться на прошлой неделе?» «Если это делается хорошо, что же было не так в прошлый раз?» Выяснение того, сколь много уже пройдено.

Акцент на объяснении проблемы. Раскрытие причинно-следственных связей. «Свидетельствует ли отсутствие прогресса о какой-либо серьезной проблеме?» Кто виноват?	Акцент на поддержании прогресса и определении достижимых целей. «Что еще может помочь?» «Правильно ли мы определили цель?» Как другие справляются с подобными ситуациями? Какие есть еще способы?
---	---

Задание 4. Типы защит и способы снятия сопротивления персонала организационным изменениям.

Заполнить таблицу.

Типы защит: демонстрация собственного превосходства («ты мне не нужен, потому что я лучше тебя»); мягкий уход: согласие и отсрочка беседы. («я тебя выслушал, только оставь меня в покое»); жесткий уход и ссылка на обстоятельства («существуют весомые причины, по которым я не могу разговаривать с тобой»); негативизм: спор совсем предлагаемым, агрессивное отвержение («что бы ты ни говорил, я заранее не принимаю»); игра: все обращает в шутку, острит, балагурит, отклоняется от темы («ну, пошутили, посмеялись и хватит!»).

Типы защит	Пример защит	Метод снятия	Пример снятия
	«Кто вам дал наш телефон? Почему вы нам вообще звоните?»	1. Превращение превосходства в признанное достоинство. 2. Превращение достоинства в повод для знакомства.	«Мы вам звоним, потому что мы много слышали о вас как о серьезном учреждении. Мы – тоже серьезное учреждение и поэтому будем вам полезны» («Да, ты действительно лучший, именно поэтому я тебе нужен»)
	«Да, спасибо за информацию. Мы будем думать. Всего хорошего. Сами вам перезвоним»	1. Получение обратной связи об информации: интересна ли данная информация и какая интересна? 2. Подача информации в виде ответов на вопросы.	«Конечно, важно подумать. Скажите, а что в рассказанном мной было для вас особенно интересно? Что вам бы хотелось услышать еще?» («Ты ведь меня выслушал, теперь я имею право послушать тебя, верно?»)
	«Я занят и не могу сейчас обсуждать этот вопрос»	1. Превращение вашей проблемы в задачу клиента. 2. Предложение вашей помощи в решении задачи клиента.	«Я понимаю, что вы заняты. Еще я понимаю, что этот вопрос важен для вас. Я готов подстроиться к вам. Как вам удобнее: вы поговорите со мной

			позже сами или поручите поговорить с кем-то из ваших подчиненных?» («Да, причины действительно весомые. Чем я могу тебе помочь?»)
	«Мы сотрудничать с вами не собираемся».	1. Задать уточняющие вопросы. 2. Если негативизм продолжается, обратить на него внимание. 3. спросить, с чем связан негативизм.	«Не собираетесь? А с чем это связано? А если мы предложим вам подходящий вариант?.. С чем связано, что вы отрицаете все мои предложения? (Ты заранее не принимаешь все, о чем я говорю? Почему? Я что-то делаю не так?)
	«А может, возьмете нас в партнеры и осуществите поставку как нашим дилерам?»	1. Ответить поощряющей шуткой – комплиментом. 2. Подчеркнуть общность взглядов и близость по духу. 3. Дождаться, пока клиент сам станет серьезным.	«Эксклюзив? Для вас – что угодно! Нас в долю прибыли возьмете? У нашей компании возможности не ограничены» («Так, пошутили-посмеялись, что захотелось всерьез и на-долго»).

Задание 5. Соответствие базовых стратегий, стратегий управления персоналом и моделей социально-экономического поведения сотрудников организаций.

Заполнить таблицу.

Модели экономического поведения: развивающая, авторитарная, коллегиальная, поддерживающая, поддерживающая.

Базовые стратегии	Фаза жизненного цикла в организации	Стратегии управления персоналом	Модель экономического поведения
Интенсивный рост (развитие компании, продукта, сбытовой сети, управления, интенсификация внутренней среды, экспансия на новой территории и рынки)	От зарождения до зрелости	Коучинг. Акцент на инновации. Повышение профессионализма. Упорядочивание и стандартизация. Концентрация ресурсов	
Совместные предприятия (венчурное развитие бизнеса)	Вторая треть жизненного цикла (зрелость)	Коучинг. Создание поликультурных компаний, интеграция и ассимиляция культур	

Диверсификация (расширение отраслей, предприятия которых входят в состав компаний, холдинги)	Системный кризис (умирание)	Коучинг. Акцент на инновации. Повышение профессионализма и темпов личного развития. Развитие инициативы и предприимчивости каждого	
--	-----------------------------	---	--

Задание 6. Уровни слушания в коучинге.

Заполнить таблицу.

Уровни: неслушание; автобиографическое слушание; активное слушание; глобальное слушание.

Уровни слушания	Характеристика
	<p>На этом уровне вы слушаете на все 360 градусов. Вы словно находитесь с собеседником в центре мироздания и одновременно получаете информацию отовсюду. Этот уровень слушания включает все репрезентативные системы. Сосредоточившись, как и в эмпатическом слушании, на собеседнике, своим периферийным слухом, зрением и кинестетикой вы отмечаете происходящее в окружающем мире – как непосредственно рядом с вами, так и за многие тысячи километров, возможно даже в самых отдаленных уголках Вселенной, а, может и за ее пределами. Вы открываетесь навстречу всему, в особенности тому, что имеет какое-то отношение к вашей беседе, где бы оно ни находилось, и в какое бы время оно ни происходило – обстоятельства, люди, обстановка. Подобное слушание окружающего мира важно также тогда, когда вы не понимаете значения всей информации.</p>
	<p>Вы слушаете, постоянно оценивая с точки зрения «Что это значит для меня?» Внешними проявлениями автобиографического слушания является одна из четырех реакций «слушающего». Возьмем, например, ситуацию, когда сын приходит домой и докладывает вам, что учительница несправедливо поставила ему двойку на уроке русского языка. Первое, как мы можем отреагировать – это дать оценку получаемой информации со своей точки зрения. Мы отреагируем так, например: «Ты просто безалаберный!» Второй вариант автобиографической реакции – это интерпретация:</p>

	<p>«Наверное, ты баловался, и поэтому тебе поставили двойку». Третья версия – это совет (даваемый со своей колокольни): «Ты должен лучше готовиться к урокам!» И четвертая альтернатива – это «прощупывание», сбор дополнительной информации с целью дать какой-либо из предыдущих вариантов ответа: «А чем ты занимался вчера вечером?».</p> <p>Такой вид слушания очень характерен для повседневной жизни – в семье и на работе. Очень вероятно, что ваши клиенты также будут слушать на этом уровне. Однако это неприемлемо для коуча, даже на короткое время.</p>
	<p>передаваемая информация не задерживается в сознании, то есть слушают, но не слышат.</p>
	<p>Все ваше внимание сосредоточено на собеседнике. Вы открыты навстречу ему. Вы действительно хотите понять его. Это уровень сопереживания, созидания, уточнения, сотрудничества, новаторства. Вы постоянно даете «отмотку назад»:</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. пересказывая услышанное своими словами и 2. отражая эмоции вашего собеседника

Критерии оценки:

По каждому заданию выставляется 1-5 баллов

Максимальное количество баллов – 30.

1 балл начисляется, если студент правильно выполнил задание на 20%.

2 балла начисляется, если студент правильно выполнил задание на 40%.

3 балла начисляется, если студент правильно выполнил задание на 60%.

4 балла начисляется, если студент правильно выполнил задание на 80%.

5 баллов начисляется, если студент правильно выполнил задание на 100%.

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 зачета.

Зачет проводится по окончании теоретического обучения в соответствии с расписанием. Количество вопросов – 2 и задание из оценочного средства «Комплект заданий». Проверка ответов и объявление результатов производится в день зачета. Результаты аттестации заносятся в зачетную ведомость и зачетную книжку студента. Студенты, не прошедшие промежуточную аттестацию по графику сессии, должны ликвидировать задолженность в установленном порядке.

МЕТОДИЧЕСКИЕ УКАЗАНИЯ ПО ОСВОЕНИЮ ДИСЦИПЛИНЫ

Учебным планом предусмотрены следующие виды занятий:

- лекции;
- практические занятия.

В ходе лекционных занятий рассматриваются сущность и происхождение коучинга; философия коучинга; методология коучинга; теории и объяснительные модели, используемые в коучинге; виды коучинга; структура коучинговой сессии; основные техники в коучинге; подведение итогов и оценка эффективности коучинговой сессии; развитие персонала.

В ходе практических занятий углубляются и закрепляются знания студентов по ряду рассмотренных на лекциях вопросов, развиваются навыки использования психологических технологий, ориентированных на отбор персонала и создание психологического климата, способствующего улучшению деятельности организации.

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.