

Федеральное государственное бюджетное образовательное учреждение высшего образования «Тамбовский государственный университет имени Г.Р. Державина»

Педагогический институт

Кафедра социальной и возрастной психологии

УТВЕРЖДАЮ:

Директор института



Т. И. Гущина

«05» июля 2021 г.

РАБОЧАЯ ПРОГРАММА

по дисциплине Б1.В.4.1 Коучинг в бизнесе

Направление подготовки/специальность: 37.04.01 - Психология

Профиль/направленность/специализация: Психология бизнеса

Уровень высшего образования: магистратура

Квалификация: Магистр

год набора: 2021

Авторы программы:

Кандидат психологических наук, доцент Комаров Владимир Владимирович

Илюхин Александр Геннадиевич

Рабочая программа составлена в соответствии с ФГОС ВО по направлению подготовки 37.04.01 - Психология (уровень магистратуры) (приказ Министерства образования и науки РФ от «29» июля 2020 г. № 841).

Рабочая программа принята на заседании Кафедры социальной и возрастной психологии «01» июля 2021 г. Протокол № 12

Рассмотрена и одобрена на заседании Ученого совета Педагогического института, Протокол от «05» июля 2021 г. № 8.

СОДЕРЖАНИЕ

1. Цели и задачи дисциплины.....	4
2. Место дисциплины в структуре ОП Магистра.....	5
3. Объем и содержание дисциплины.....	5
4. Контроль знаний обучающихся и типовые оценочные средства.....	10
5. Методические указания для обучающихся по освоению дисциплины (модуля).....	13
6. Учебно-методическое и информационное обеспечение дисциплины.....	14
7. Материально-техническое обеспечение дисциплины, программное обеспечение, профессиональные базы данных и информационные справочные системы.....	15

1. Цели и задачи дисциплины

1.1 Цель дисциплины – формирование компетенций:

ПК-2 Способен исследовать бизнес как системное явление, владеть бизнес-психологическими технологиями исследования, прогнозирования психологических проблем, осуществлять бизнес-психологическое вмешательство на уровне рынка (потребительское поведение), организации (управление персоналом, процесс принятия управленческих решений) и личности (индивидуальное консультирование, коучинг)

1.2 Типы задач профессиональной деятельности, к которым готовятся обучающиеся в рамках освоения дисциплины:

- научно-исследовательский
- организационно-управленческий (администрирование)
- экспертно-диагностический

1.3 Дисциплина ориентирована на подготовку обучающихся к профессиональной деятельности в сфере: 40 Сквозные виды профессиональной деятельности в промышленности (в сферах: консультирования, управления коммуникацией, администрирования бизнес-процессов и обеспечения работы с персоналом)

1.4 В результате освоения дисциплины у обучающихся должны быть сформированы:

Обобщенные трудовые функции / трудовые функции / трудовые или профессиональные действия (при наличии профстандарта)	Код и наименование компетенции ФГОС ВО, необходимой для формирования трудового или профессионального действия	Индикаторы достижения компетенций
	ПК-2 Способен исследовать бизнес как системное явление, владеть бизнес-психологическими технологиями исследования, прогнозирования психологических проблем, осуществлять бизнес-психологическое вмешательство на уровне рынка (потребительское поведение), организации (управление персоналом, процесс принятия управленческих решений) и личности (индивидуальное консультирование, коучинг)	Исследует специфику деятельности бизнес-структур; применяет современные технологии отбора и оценки деятельности управленческих кадров, прогнозирует возможные затруднения и способы их разрешения в деятельности бизнес-структур

1.5 Согласование междисциплинарных связей дисциплин, обеспечивающих освоение компетенций:

ПК-2 Способен исследовать бизнес как системное явление, владеть бизнес-психологическими технологиями исследования, прогнозирования психологических проблем, осуществлять бизнес-психологическое вмешательство на уровне рынка (потребительское поведение), организации (управление персоналом, процесс принятия управленческих решений) и личности (индивидуальное консультирование, коучинг)

№ п/п	Наименование дисциплин, определяющих междисциплинарные связи	Форма обучения		
		Очно-заочная (семестр)		
		2	3	4
1	Креативность личности	+		
2	Научно-исследовательская работа			+
3	Научные школы и теории в современной психологии	+		
4	НИС "Психология бизнеса"	+		
5	Партнерство в бизнесе	+		
6	Психологические методы маркетингового исследования		+	
7	Психология потребительского поведения, рекламы и PR		+	

2. Место дисциплины в структуре ОП магистратуры:

Дисциплина «Коучинг в бизнесе» относится к части, формируемой участниками образовательных отношений, учебного плана ОП по направлению подготовки 37.04.01 - Психология.

Дисциплина «Коучинг в бизнесе» изучается в 3 семестре.

3. Объем и содержание дисциплины

3.1. Объем дисциплины: 3 з.е.

Очно-заочная: 3 з.е.

Вид учебной работы	Очно-заочная (всего часов)
Общая трудоёмкость дисциплины	108
Контактная работа	40
Лекции (Лекции)	16
Практические (Практ. раб.)	24
Самостоятельная работа (СР)	68
Зачет	-

3.2. Содержание курса:

№ темы	Название раздела/темы	Вид учебной работы, час.			Формы текущего контроля
		Лек ции	Пра кт. раб.	СР	
		О-З	О-З	О-З	
3 семестр					
1	Введение в коучинг	4	6	16	Собеседование
2	Коучинг в бизнесе: технология работы	4	6	16	Собеседование; Контрольная работа
3	Технология индивидуального коучинга	4	6	18	Собеседование; Кейс
4	Особенности и технология группового и командного коучинга.	4	6	18	Собеседование

Тема 1. Введение в коучинг (ПК-2)

Лекция.

Понятие коучинга. История происхождения термина и вида деятельности. Отличие коучинга от консультирования и психотерапии. Преимущества и ограничения коучинга как вида психологической помощи.

Элементы коучинга: личность коуча, личность ведомого (коучи), организационнокультурная среда, технология коучинга; соотношение между ними.

Принципы коучинга. Принципы позитивности, включенности, совместности успеха, активности и ответственности, творчества, осознания личных ресурсов, системности.

Виды коучинга: индивидуальный, групповой, коучинг команд, Executive coaching (коучинг первых лиц), их особенности.

Коучинг «за сценой» и коучинг «по ходу деятельности» («теневого коучинг»), особенности проведения.

Области применения коучинга. Life coaching, бизнес коучинг, коучинг отношений и пр.

Модели коучинга. Теоретические подходы в коучинге.

Базовые модели коучинга: GROW, ORACLE, ABC

Кофе-брейк коучинг, другие модели коучинга.

Модель коучинга по М.Аткинсон.

Этапы коучинга по М.Б. О'Нил: заключение контракта, планирование деятельности, коучинг по ходу деятельности/коучинг «за сценой», подведение итогов.

Теоретические подходы в коучинге: психоаналитический коучинг, когнитивно-бихевиоральный коучинг, трансактный коучинг, экзистенциальный коучинг и т.д.

Новейшие подходы в коучинге. Применение нейротехнологий и нейронаук в коучинге. Wingwave – коучинг, mBIT – коучинг, системное моделирование. Практики осознанности, техники арт-терапии и телесно-ориентированной терапии в коучинге, их применение и ограничения.

Личность коуча. Модели компетенций коуча (ICF, АРК). Качества, необходимые коучу, и противопоказания к работе.

Модель компетенций коуча. Профессиональный стандарт деятельности коуча. Этический кодекс психолога и коуча (РПО, ICF, АРК).

11 компетенций коуча по стандарту ICF. Модель компетенций коуча, разработанная АРК.

Модель личности коуча. Личность как основной инструмент работы коуча. Качества, необходимые коучу, и качества, являющиеся противопоказаниями к работе коучем. Профессиональная идентичность коуча. Понятие профессиональной личностной позиции (ПЛП) коуча как основа профессиональной идентичности. Метапозиция (коучинговая позиция) как необходимое условие коучингового раппорта.

Практическое занятие.

- 1 Определение и история развития коучинга.
- 2 Происхождение и основные принципы коучинга.
- 3 Психотерапия, консалтинг и коучинг: сходство и различие.
- 4 Идеология и основополагающие принципы коучинга.
- 5 Коучинг как создание успешного будущего.
- 6 Понятия ответственности и осознания в коучинге.
- 7 Показания и противопоказания для коучинга.
- 8 Культурные и национальные особенности в восприятии коучинга.

Задания для самостоятельной работы.

Изучить пособие Дейнека А. В. Управление персоналом организации. (Дейнека А. В. Управление персоналом организации учебник для бакалавров / А. В. Дейнека. – М.: Дашков и К, 2014. – 288 с.). Выписать из книги: - понятие коучинга, - отличие коучинга от психологического консультирования, - принципы коучинга

Тема 2. Коучинг в бизнесе: технология работы (ПК-2)

Лекция.

Технология коучинга: работа с мотивацией в коучинге

Роль мотивации в достижении целей. Внешняя и внутренняя мотивация. Методы актуализации внутренней мотивации.

Визуализация как способ актуализации внутренней мотивации и прояснения цели.

Техники с использованием визуализации.

Мотивационные слова и способы их выявления. Метод «волшебных вопросов».

Метапрограммы и способы их выявления. Использование метапрограмм в коучинге.

Использование поддержки и «волшебного пинка» для клиентов с различными метапрограммами.

Технология коучинга: работа с ценностями.

«Соединение с ценностями» как инструмент повышения мотивации. Методы выявления ценностей в процессе коучинга.

Работа с сопротивлением в коучинге.

Работа с сопротивлением ведомого (коучи). Эффективная самодифференциация коуча. Развитие личного присутствия в коучинге. Метапозиция.

Работа с триангуляцией в коучинге. Механизм формирования треугольников.

Поддержание контакта в связке «коуч-ведомый». Индикаторы состояния контакта.

Виды подстроек в коучинге.

Виды сопротивления на каждом этапе коучинга и способы их преодоления.

Ограничивающие убеждения и способы их преодоления. Методы работы с убеждениями: когнитивно-бихевиоральный коучинг.

Подведение итогов и окончание коучинга. Специфика работы на различных этапах коучинга. Работа «за сценой» и «по ходу деятельности», теневой коучинг.

Решение о прекращении коучинга. Фаза подведения итогов. Оценка эффективности действий коучи. Соотнесение результатов с целями. Формирование плана дальнейших

шагов.

Подведение итогов коучинга с «трудными» клиентами. Критерии эффективности коучинга. Процедура оценки эффективности. Оценка достижения целей коучинга. Оценка эффективности руководителя. Оценка эффективности коуча. Обратная связь в процессе коучинга и при его завершении. Анализ сильных и слабых сторон.

Планирование работы в зависимости от запроса клиента. Работа «за сценой» и «по ходу деятельности». Уровни интервенции при работе «по ходу деятельности». Особенности проведения теневого коучинга.

Практическое занятие.

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

Задания для самостоятельной работы.

Изучить пособие Дейнека А. В. Управление персоналом организации. (Дейнека А. В. Управление персоналом организации учебник для бакалавров / А. В. Дейнека. – М.: Дашков и К, 2014. – 288 с.).

1. Выписать из книги: - Колесо планирования - 8 шагов в коучинге - Ресурсы коучинга - Умения и навыки коуча

Тема 3. Технология индивидуального коучинга (ПК-2)

Лекция.

Этапы индивидуального коучинга. Коучинговый контракт. Раппорт в коучинге.

Этапы индивидуальной коучинговой сессии. Особенности проведения отдельных этапов коучинговой сессии.

Общая длительность коучинга. Особенности проведения начальных, основных, заключительных сессий.

Понятие коучингового контракта. Контракт на коучинг и контракт на сессию.

Типы клиентов и особенности проведения сессии с клиентами разных типов. Игровая и «рентная» ориентации клиента как противопоказания к работе. Перевод клиента в деловую ориентацию и делегирование ответственности.

Раппорт в коучинге, техники установления раппорта. Виды слушания. Техники эмпатического и рефлексивного слушания в коучинге, их применение. Уровни слушания и глубина раппорта.

Особенность ведения расспроса в коучинге. Типы вопросов. Ведение клиента с помощью вопросов.

Основные инструменты коучинга. Колесо коучинга, шкалирование, «Пирамида логических уровней» и др. Выбор инструментов для решения запроса клиента.

Планирование деятельности в коучинге. Переход к созданию конкретного плана действий. Определение паттернов поведения, создающих проблему. Исследование ситуации и препятствий на пути достижения цели.

Окончание коучинговой сессии и выход из контакта.

Обратная связь в коучинге.

Технология индивидуального коучинга: работа с проектом

Технология проведения коучинга. Алгоритм коучинговой сессии. Основные задачи и техники каждого этапа. Использование техник эмпатического и рефлексивного слушания на различных этапах коучинга. Приемы операционализации, конфронтации, неотсроченной обратной связи. Поддержка руководителя и ориентация его на принятие ответственности. Рамка результата, ее использование в коучинговой сессии.

Работа с проектом в коучинге. Формулировка целей коучинговой сессии. Применение схемы SMART (требований к целям). Уровни целей. Определяющие цели; цели рабочего процесса; цели человеческих отношений; личные цели. Структурирование процесса коучинга по уровням целей. Измерение результатов цели.

Переформулирование целей в коучинге, реконтрактинг.

Основные инструменты планирования. Техника Диснея. Техника «Путь к мастерству». Техника «Рамка успеха».

Работа с планированием во времени. Шкалирование. Шкала времени и ее варианты.

Диссоциация и ассоциация как инструменты планирования. Типы восприятия времени и работа с ними.

Использование фасилитационных техник в коучинге. Пирог времени. Диаграмма

Ганта. Матрица Эйзенхауэра.

Практическое занятие.

- 1 Планирование работы по развитию необходимых компетенций.
- 2 Постановка задачи на коучинг.
- 3 Работа с целями клиента.
- 4 Критерии SMART.
- 5 Оценка реалистичности намерений и действий.
- 6 Нахождение ресурса.
- 7 Составление плана.
- 8 Осуществление деятельности.
- 9 Оценка результатов.
- 10 Контроль и обратная связь.
- 11 Типичные проблемы, возникающие в процессе коучинга и их преодоление.

Задания для самостоятельной работы.

Изучить пособие: Парабеллум А. Коучинг как бизнес.. (Парабеллум А. Коучинг как бизнес.

Практическая модель для зарабатывания денег? / А. Парабеллум, Н.Мрочковский. - СПб.: Питер, 2011 г.– 224 с.). 1. Выписать из книги: - Уровни слушания - Типы вопросов в коучинге - Виды интонирования в коучинге

Тема 4. Особенности и технология группового и командного коучинга. (ПК-2)

Лекция.

Групповой и командный коучинг: сходство и различие. Управление групповой динамикой в коучинге.

Специфика группового и командного коучинга. Групповой коучинг и его отличие от индивидуального коучинга. Понятие групповой динамики. Управление групповой динамики в процессе группового и командного коучинга.

Специфика использования коучинговых инструментов в групповом формате.

Тема 11. Групповой коучинг: методы работы с группой.

Задачи, которые решаются в формате группового коучинга. Группа как клиент и группа клиентов. Проблемы, возникающие в процессе группового коучинга: поддержание раппорта, контракт, конфиденциальность.

Командный коучинг (коучинг команд). Понятие команды, этапы ее развития, применение коучинга на разных этапах развития команды

Понятие команды, ее отличие от группы. Этапы развития команды. Применение коучинга на различных этапах развития команды.

Специфические задачи, которые решаются методами командного коучинга. Командный коучинг и фасилитация групповых процессов: сходство и различие методов. Задачи, которые решаются командным коучингом и фасилитацией.

Этапы командного коучинга. Раппорт, формулировка контракта, результаты. диалог,

планирование действий, признание достижений и подведение итогов. Специфика работы с кросс-функциональными и удаленными командами.

Специфика командного коучинга в организации: трехстороннее соглашение, взаимодействие с собственником и руководителем команды. Использование коучинга в консалтинговых проектах.

Инструменты коучинга команд.

Инструменты формирования командного единства. Создание хартии команды, миссии команды.

Инструменты создания диалога. Инструменты принятия командного решения.

Работа с возражениями и сопротивлением в процессе командного коучинга. Повышение осознанности членов команды. Колесо командных ценностей. Поощряющие вопросы как инструмент повышения осознанности.

Инструменты подачи обратной связи. Решение конфликтов в процессе командного коучинга. Ключевые показатели командной эффективности.

Формирование видения выхода на новый уровень успеха. Стратегическая сессия в формате командного коучинга.

Практическое занятие.

- 1 Специфика использования коучинга в организации.
- 2 Коучинг как метод развития персонала.
- 3 Особенности организации и коучинговый процесс.
- 4 Коучинг как стиль менеджмента: возможности и барьеры.
- 5 Наставничество и коучинг.

Задания для самостоятельной работы.

1. Изучить пособие Парабеллум А. Коучинг как бизнес.. (Парабеллум А. Коучинг как бизнес. Практическая модель для зарабатывания денег? / А. Парабеллум, Н.Мрочковский. - СПб.: Питер, 2011 г.– 224 с.).
2. Выписать из книги: - подведение итогов, - ошибки, которые совершают коучи - критерии эффективности коучинга.

4. Контроль знаний обучающихся и типовые оценочные средства

4.1. Распределение баллов:

Балльно-рейтинговые мероприятия не предусмотрены

4.2 Типовые оценочные средства текущего контроля

Кейс

Тема 3. Технология индивидуального коучинга

Примеры кейсов:

Случай 1

Диана (40 лет, менеджер) обратилась к коучу за помощью в выстраивании отношений на работе с коллегами и начальником. «Я все время проявляю себя как понимающий товарищ, а они не стыдятся наваливать на меня всю работу. Я ухожу самая последняя, а зарплату получаю меньше остальных». Как выяснилось во время опроса, дома Диана тоже привыкла держать свои чувства в узде, т.к. с ней проживают ее мать и дочь, постоянно демонстрирующие по отношению к ней деспотизм с изрядной примесью истероидности. Диана, оберегая их «артистичные» (по ее выражению) натуры, взяла на себя бремя – молча терпеть.

Вопросы для обсуждения: 1. К какому типу относится данный клиент? Аргументируйте. 2. Какая техника больше подойдет для решения данной проблемы? Аргументируйте. 3. Какой тип интонирования больше подойдет для работы с данным клиентом? Аргументируйте. 4. Какие вопросы следует задать, чтобы более глубоко разобраться в существующей проблеме?

Случай 2

Наталья (21 год, студентка) в качестве проблемы выделила сложные отношения с мамой (они живут вдвоем): «Она меня постоянно контролирует; мне ни разу не удалось настоять на своем...». При этом в высказываниях Натальи не раз сквозило, что и сама она держит свою маму в ежовых рукавицах. Так, ей удалось не пустить маму замуж и отговорить ее от перехода на другую работу. Мотивировала она это следующим: «Я за нее беспокоюсь, ведь ей уже 50 лет».

Вопросы для обсуждения: 1. К какому типу относится данный клиент? Аргументируйте. 2. Какая техника больше подойдет для решения данной проблемы? Аргументируйте. 3. Какой тип интонирования больше подойдет для работы с данным клиентом? Аргументируйте. 4. Какие вопросы следует задать, чтобы более глубоко разобраться в существующей проблеме?

Контрольная работа

Тема 2. Коучинг в бизнесе: технология работы

Примерные вопросы к контрольной работе:

1. Понятие коучинга.
2. Личность коуча
3. Личность ведомого
4. Технология коучинга
5. Алгоритм коучинговой сессии

Собеседование

Тема 1. Введение в коучинг

- 1 Определение и история развития коучинга.
- 2 Происхождение и основные принципы коучинга.
- 3 Психотерапия, консалтинг и коучинг: сходство и различие.
- 4 Идеология и основополагающие принципы коучинга.
- 5 Коучинг как создание успешного будущего.
- 6 Понятия ответственности и осознания в коучинге.
- 7 Показания и противопоказания для коучинга.
- 8 Культурные и национальные особенности в восприятии коучинга.

Тема 2. Коучинг в бизнесе: технология работы

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

Тема 3. Технология индивидуального коучинга

- 1 Планирование работы по развитию необходимых компетенций.
- 2 Постановка задачи на коучинг.
- 3 Работа с целями клиента.
- 4 Критерии SMART.
- 5 Оценка реалистичности намерений и действий.
- 6 Нахождение ресурса.
- 7 Составление плана.
- 8 Осуществление деятельности.
- 9 Оценка результатов.
- 10 Контроль и обратная связь.

11 Типичные проблемы, возникающие в процессе коучинга и их преодоление.

Тема 4. Особенности и технология группового и командного коучинга.

- 1 Специфика использования коучинга в организации.
- 2 Коучинг как метод развития персонала.
- 3 Особенности организации и коучинговый процесс.
- 4 Коучинг как стиль менеджмента: возможности и барьеры.
- 5 Наставничество и коучинг.

4.3 Промежуточная аттестация по дисциплине проводится в форме зачета

Типовые вопросы зачета (ПК-2)

1. Понятие коучинга. Отличие коучинга от консультирования и психотерапии. 2. Элементы коучинга. 3. Принципы коучинга. 4. Модели коучинга. 5. Формулировка целей коучинга. Применение схемы SMART (требований к целям). Уровни целей. 6. Этапы коучинга. 7. Структура коучинговой сессии. 8. Личность коуча: требования к личности коуча, личностные ограничения. 9. Личность клиента (коучи): основные характеристики (главные и вспомогательные). 10. Фаза заключения контракта в коучинге: основные задачи и техники. 11. Принципы формулирования целей в коучинге. 12. Основные инструменты в коучинге и их использование. 13. Работа в проекте в коучинге. Основные инструменты. 14. Планирование деятельности в коучинге. Задачи фазы планирования. 15. Работа с мотивацией в коучинге. 16. Работа с целями в коучинге. 17. Метапрограммы и их использование в коучинге. 18. Работа с сопротивлением ведомого. 19. Работа с триангуляцией в коучинге. 20. Поддержание контакта в связке «коуч-коучи». Индикаторы состояния контакта. 21. Исследование ситуации и препятствий на пути достижения цели. 22. Планирование шагов по достижению целей и сроков их исполнения. 23. Критерии использования коучинга по ходу деятельности. 24. Задачи коучинга по ходу деятельности. 25. Фаза подведения итогов в коучинге. 26. Подведение итогов коучинга с «трудными» клиентами. 27. Критерии эффективности коучинга. 28. Основные сферы применения коучинга. 29. Этические принципы в коучинге. 30. Модель компетенций коуча.

Типовые задания для зачета (ПК-2)

Пример типового практико-ориентированного задания
 Типовое задание 1. Анна (39 лет, успешный предприниматель) обратилась к коучу в связи с тем, что ей в последнее время трудно руководить людьми. По ее словам, они проявляют безынициативность, безответственность; применяемые ею методы стимулирования не помогают. Основную причину проблемы она видит в том, что набрала в фирму знакомых людей: «Близкие 20 отношения мешают деловым контактам». В процессе консультирования Анна демонстрировала себя по отношению к психологу, как корректный, интеллигентный и понимающий человек. В процессе работы было выработано решение провести тренинг в ее фирме. В первый же день групповой работы во время отчета участников о выполнении творческого задания Анна продемонстрировала совершенно другой стиль поведения: постоянно прерывала других членов группы, в подавляющей манере давала советы, достаточно жестко иронизировала над «неудачными» ответами. Вопросы для обсуждения 1. К какому типу относится данный клиент? Аргументируйте. 2. Какая техника больше подойдет для решения данной проблемы? Аргументируйте. 3. Какой тип интонирования больше подойдет для работы с данным клиентом? Аргументируйте. 4. Какие вопросы следует задать, чтобы более глубоко разобраться в существующей проблеме? Типовое задание 2. Галина (37 лет, заместитель руководитель фирмы, мама девочки-подростка, мать-одиночка) обратилась к коучу с просьбой помочь наладить отношения с дочерью. Она делится переживаниями: «Я делаю все, что могу, но у меня ничего не получается. И не получится! Потому, что на нее ничто и никто не может подействовать. Иногда я ее ненавижу!» Вопросы для обсуждения 1. К какому типу относится данный клиент? Аргументируйте. 2. Какая техника больше подойдет для решения данной проблемы? Аргументируйте. 3. Какой тип интонирования больше подойдет для работы с данным клиентом? Аргументируйте. 4. Какие вопросы следует задать, чтобы более глубоко разобраться в существующей проблеме?

4.4. Шкала оценивания промежуточной аттестации

Оценка	Компетенции	Дескрипторы (уровни) – основные признаки освоения (показатели достижения результата)
«зачтено»	ПК-2	Демонстрирует достаточный уровень готовности исследовать специфику деятельности бизнес-структур; применяет современные технологии отбора и оценки деятельности управленческих кадров, прогнозирования
«не зачтено»	ПК-2	Демонстрирует недостаточный уровень готовности исследовать специфику деятельности бизнес-структур; применяет современные технологии отбора и оценки деятельности управленческих кадров, прогнозирования

5. Методические указания для обучающихся по освоению дисциплины (модуля)

5.1 Методические указания по организации самостоятельной работы обучающихся:

Приступая к изучению дисциплины, в первую очередь обучающимся необходимо ознакомиться содержанием рабочей программы дисциплины (РПД), которая определяет содержание, объем, а также порядок изучения и преподавания учебной дисциплины, ее раздела, части.

Для самостоятельной работы важное значение имеют разделы «Объем и содержание дисциплины», «Учебно-методическое и информационное обеспечение дисциплины» и «Материально-техническое обеспечение дисциплины, программное обеспечение, профессиональные базы данных и информационные справочные системы».

В разделе «Объем и содержание дисциплины» указываются все разделы и темы изучаемой дисциплины, а также виды занятий и планируемый объем в академических часах.

В разделе «Учебно-методическое и информационное обеспечение дисциплины» указана рекомендуемая основная и дополнительная литература.

В разделе «Материально-техническое обеспечение дисциплины, программное обеспечение, профессиональные базы данных и информационные справочные системы» содержится перечень профессиональных баз данных и информационных справочных систем, необходимых для освоения дисциплины.

5.2 Рекомендации обучающимся по работе с теоретическими материалами по дисциплине

При изучении и проработке теоретического материала необходимо:

- просмотреть еще раз презентацию лекции в системе MOODLe, повторить законспектированный на лекционном занятии материал и дополнить его с учетом рекомендованной дополнительной литературы;
- при самостоятельном изучении теоретической темы сделать конспект, используя рекомендованные в РПД источники, профессиональные базы данных и информационные справочные системы;
- ответить на вопросы для самостоятельной работы, по теме представленные в пункте 3.2 РПД.
- при подготовке к текущему контролю использовать материалы фонда оценочных средств (ФОС).

5.3 Рекомендации по работе с научной и учебной литературой

Работа с основной и дополнительной литературой является главной формой самостоятельной работы и необходима при подготовке к устному опросу на семинарских занятиях, к дебатам, тестированию, экзамену. Она включает проработку лекционного материала и рекомендованных источников и литературы по тематике лекций.

Конспект лекции должен содержать реферативную запись основных вопросов лекции, в том числе с опорой на размещенные в системе MOODLe презентации, основных источников и литературы по темам, выводы по каждому вопросу. Конспект может быть выполнен в рамках распечатки выдачи презентаций лекций или в отдельной тетради по предмету. Он должен быть аккуратным, хорошо читаемым, не содержать не относящуюся к теме информацию или рисунки.

Конспекты научной литературы при самостоятельной подготовке к занятиям должны содержать ответы на каждый поставленный в теме вопрос, иметь ссылку на источник информации с обязательным указанием автора, названия и года издания используемой научной литературы. Конспект может быть опорным (содержать лишь основные ключевые позиции), но при этом позволяющим дать полный ответ по вопросу, может быть подробным. Объем конспекта определяется самим студентом.

В процессе работы с основной и дополнительной литературой студент может:

- делать записи по ходу чтения в виде простого или развернутого плана (создавать перечень основных вопросов, рассмотренных в источнике);
- составлять тезисы (цитирование наиболее важных мест статьи или монографии, короткое изложение основных мыслей автора);
- готовить аннотации (краткое обобщение основных вопросов работы);
- создавать конспекты (развернутые тезисы).

5.4. Рекомендации по подготовке к отдельным заданиям текущего контроля

Собеседование предполагает организацию беседы преподавателя со студентами по вопросам практического занятия с целью более обстоятельного выявления их знаний по определенному разделу, теме, проблеме и т.п. Все члены группы могут участвовать в обсуждении, добавлять информацию, дискутировать, задавать вопросы и т.д.

Устный опрос может применяться в различных формах: фронтальный, индивидуальный, комбинированный. Основные качества устного ответа подлежащего оценке:

- правильность ответа по содержанию;
- полнота и глубина ответа;
- сознательность ответа;
- логика изложения материала;
- рациональность использованных приемов и способов решения поставленной учебной задачи;
- своевременность и эффективность использования наглядных пособий и технических средств при ответе;
- использование дополнительного материала;
- рациональность использования времени, отведенного на задание.

Устный опрос может сопровождаться презентацией, которая подготавливается по одному из вопросов практического занятия. При выступлении с презентацией необходимо обращать внимание на такие моменты как:

- содержание презентации: актуальность темы, полнота ее раскрытия, смысловое содержание, соответствие заявленной темы содержанию, соответствие методическим требованиям (цели, ссылки на ресурсы, соответствие содержания и литературы), практическая направленность, соответствие содержания заявленной форме, адекватность использования технических средств учебным задачам, последовательность и логичность презентуемого материала;
- оформление презентации: объем (оптимальное количество), дизайн (читаемость, наличие и соответствие графики и анимации, звуковое оформление, структурирование информации, соответствие заявленным требованиям), оригинальность оформления, эстетика, использование возможности программной среды, соответствие стандартам оформления;
- личностные качества: ораторские способности, соблюдение регламента, эмоциональность, умение ответить на вопросы, систематизированные, глубокие и полные знания по всем разделам программы;
- содержание выступления: логичность изложения материала, раскрытие темы, доступность изложения, эффективность применения средств ИКТ, способы и условия достижения результативности и эффективности для выполнения задач своей профессиональной или учебной деятельности, доказательность принимаемых решений, умение аргументировать свои заключения, выводы.

6. Учебно-методическое и информационное обеспечение дисциплины

6.1 Основная литература:

1. Дейнека А. В. Управление персоналом организации : учебник. - Москва: Дашков и К°, 2020. - 288 с. - Текст : электронный // ЭБС «Университетская библиотека онлайн» [сайт]. - URL: <http://biblioclub.ru/index.php?page=book&id=573308>
2. Дейнека А. В., Беспалько В. А. Управление человеческими ресурсами : учебник. - Москва: Дашков и К°, 2018. - 389 с. - Текст : электронный // ЭБС «Университетская библиотека онлайн» [сайт]. - URL: <http://biblioclub.ru/index.php?page=book&id=496066>
3. Антонова Н. В., Климова А. В., Подольский Д. А., Луканина М. Ф., Елисеенко А. С., Зверев Д. А. Консультирование и коучинг персонала в организации : Учебник и практикум для вузов. - Москва: Юрайт, 2021. - 370 с. - Текст : электронный // ЭБС «ЮРАЙТ» [сайт]. - URL: <https://urait.ru/bcode/469062>
4. Уитмор, Джон Коучинг: Основные принципы и практики коучинга и лидерства. - 2021-02-28; Коучинг: Основные принципы и практики коучинга и лидерства. - Москва: Альпина Паблишер, 2018. - 319 с. - Текст : электронный // IPR BOOKS [сайт]. - URL: <http://www.iprbookshop.ru/82612.html>

6.2 Дополнительная литература:

1. Кларин М. В. Корпоративный тренинг, наставничество, коучинг : Учебное пособие для вузов. - Москва: Юрайт, 2020. - 288 с. - Текст : электронный // ЭБС «ЮРАЙТ» [сайт]. - URL: <https://urait.ru/bcode/452504>
2. Антонова Н. В., Казинцева Л. В., Сизова Н. А. Коучинг в бизнесе : Учебное пособие для вузов. - Москва: Юрайт, 2021. - 202 с. - Текст : электронный // ЭБС «ЮРАЙТ» [сайт]. - URL: <https://urait.ru/bcode/477238>
3. Аткинсон, Мэрилин Жизнь в потоке: Коучинг. - 2021-03-26; Жизнь в потоке: Коучинг. - Москва: Альпина Паблишер, 2019. - 332 с. - Текст : электронный // IPR BOOKS [сайт]. - URL: <http://www.iprbookshop.ru/82944.html>
4. Клаттербак Д. Командный коучинг на рабочем месте : технология создания самообучающейся организации: [пер. с англ.]. - М.: Эксмо, 2008. - 282 с.

6.3 Методические разработки:

1. Белашева, И. В., Ершова, Д. А., Нищитенко, С. В. Теория и практика коучинга : учебное пособие (курс лекций). - Весь срок охраны авторского права; Теория и практика коучинга. - Ставрополь: Северо-Кавказский федеральный университет, 2019. - 171 с. - Текст : электронный // IPR BOOKS [сайт]. - URL: <http://www.iprbookshop.ru/99469.html>

6.4 Иные источники:

1. «Российское психологическое общество» - <http://рпо.рф/>
2. Библиотека научной и учебной литературы - <http://sbiblio.com>
3. Библиотека РАН - <http://www.ras.ru/>
4. Журнал Вопросы психологии - <http://www.voppsy.ru/>
5. Журнал «Мир психологии» - http://www.mpsu.ru/mag_mir_psyhologii_content
6. Журнал «Психологический журнал» - http://www.ipras.ru/cntnt/rus/institut_p/psihologic.html
7. Журнал «Психология. Журнал высшей школы экономики» - <https://jsps.hse.ru/index.php/psychology/issue/archive>

7. Материально-техническое обеспечение дисциплины, программное обеспечение, профессиональные базы данных и информационные справочные системы

Для проведения занятий по дисциплине необходимо следующее материально-техническое обеспечение: учебные аудитории для проведения занятий лекционного и семинарского типа, групповых и индивидуальных консультаций, текущего контроля и промежуточной аттестации, помещения для самостоятельной работы.

Учебные аудитории и помещения для самостоятельной работы укомплектованы специализированной мебелью и техническими средствами обучения, служащими для представления учебной информации большой аудитории.

Помещения для самостоятельной работы укомплектованы компьютерной техникой с возможностью подключения к сети "Интернет" и обеспечением доступа в электронную информационно-образовательную среду Университета.

Для проведения занятий лекционного типа используются наборы демонстрационного оборудования, обеспечивающие тематические иллюстрации (проектор, ноутбук, экран/ интерактивная доска).

Лицензионное и свободно распространяемое программное обеспечение:

7-Zip 9.20

Adobe Reader IX, X

Google Chrome

Kaspersky Endpoint Security 10 для Windows "Лаборатория Касперского"

Профессиональные базы данных и информационные справочные системы:

1. Scopus: база данных . – URL: <https://www.scopus.com>
2. Web of Science: политематическая реферативно-библиографическая и наукометрическая база данных . – URL: <https://apps.webofknowledge.com>
3. Научная электронная библиотека «КиберЛенинка». – URL: <https://cyberleninka.ru>
4. Научная электронная библиотека eLIBRARY.ru. – URL: <https://elibrary.ru>
5. Президентская библиотека имени Б.Н. Ельцина. – URL: <https://www.prilib.ru>
6. Российская государственная библиотека. – URL: <https://www.rsl.ru>
7. Российская национальная библиотека. – URL: <http://nlr.ru>
8. Электронная библиотека ТГУ. – URL: <https://elibrary.tsutmb.ru/>
9. Электронный каталог Фундаментальной библиотеки ТГУ. – URL: <http://biblio.tsutmb.ru/elektronnyij-katalog>
10. Электронная библиотека. Образовательная платформа «Юрайт». – URL: <https://biblio-online.ru/book/sud-prisyazhnyh-442275>

Электронная информационно-образовательная среда

https://auth.tsutmb.ru/authorize?response_type=code&client_id=moodle&state=xyz

Взаимодействие преподавателя и студента в процессе обучения осуществляется посредством мультимедийных, гипертекстовых, сетевых, телекоммуникационных технологий, используемых в электронной информационно-образовательной среде университета.