МИНИСТЕРСТВО НАУКИ И ВЫСШЕГО ОБРАЗОВАНИЯ
РОССИЙСКОЙ ФЕДЕРАЦИИ
Федеральное государственное бюджетное образовательное
учреждение высшего образования
«ДАГЕСТАНСКИЙ ГОСУДАРСТВЕННЫЙ УНИВЕРСИТЕТ»

Факультет психологии и философии

РАБОЧАЯ ПРОГРАММА ДИСЦИПЛИНЫ

УПРАВЛЕНЧЕСКОЕ КОНСУЛЬТИРОВАНИЕ И КОУЧИНГ

Кафедра общей и социальной психологии

факультета психологии и философии

Образовательная программа магистратуры

Направленность (профиль): подготовки
Организационная психология

Форма обучения
Очная, очно-заочная

Статус дисциплины: *входит в часть, формируемую участниками образовательных отношений*

Махачкала – 2022

Рабочая программа дисциплины Управленческое консультирование и коучинг составлена в 2022 году в соответствии с требованиями ФГОС ВО – магистратура по направлению подготовки 37.04.01 Психология

от 29.07.2020 №841

Разработчик: кафедра общей и социальной психологии, Акаева Н.Ш. – к.пс.н., доцент кафедры общей и социальной психологии

Рабочая программа дисциплины одобрена:
на заседании кафедры общей и социальной психологии
от «27» января 2022 г., протокол № 5

Зав. кафедрой _____ доц. Казиева Н.Н.
(подпись)

На заседании Методической комиссии факультета психологии и философии от «17» февраля 2022 г. протокол № 2

Председатель УМС _____ проф. Билалов М.И.
(подпись)

Рабочая программа дисциплины согласована с учебно-методическим управлением «31» марта 2022 г.

Начальник УМУ _____ Гасангаджиева А.Г.
(подпись)

Рабочая программа дисциплины Управленческое консультирование и коучинг составлена в 2022 году в соответствии с требованиями ФГОС ВО – магистратура по направлению подготовки 37.04.01 Психология

от 29.07.2020 №841

Разработчик: кафедра общей и социальной психологии, Акаева Н.Ш. – к.пс.н., доцент кафедры общей и социальной психологии _____

Рабочая программа дисциплины одобрена:
на заседании кафедры общей и социальной психологии
от «27» января 2022 г., протокол № 5

Зав. кафедрой _____ доц. Казиева Н.Н.
(подпись)

На заседании Методической комиссии факультета психологии и философии от «17» февраля 2022 г. протокол № 2
Председатель _____ Билалов М.И.
(подпись)

Рабочая программа дисциплины согласована с учебно-методическим управлением «31» марта 2022 г.

Начальник УМУ _____ Гасангаджиева А.Г.
(подпись)

Аннотация рабочей программы дисциплины

Дисциплина «Управленческое консультирование и коучинг» *входит в часть, формируемую участниками образовательных отношений* магистратуры по направлению 37.04.01 **ПСИХОЛОГИЯ**.

Дисциплина реализуется на факультете психологии и философии кафедрой общей и социальной психологии.

Основной целью курса является получение студентами углубленных знаний, умений и навыков в области управленческого консультирования и коучинга. Приобретение таких знаний составляет важное условие для формирования навыков, анализа конкретных направлений и проблемных ситуаций в управленческой деятельности, психологических проблем в организации, на которые направлена активность консультанта по управлению.

Дисциплина нацелена на формирование следующих компетенций выпускника: универсальными – ОПК-6; 9. ПК - 2.

Преподавание дисциплины предусматривает проведение следующих видов учебных занятий: лекции, практические занятия, самостоятельная работа.

Рабочая программа дисциплины предусматривает проведение следующих видов контроля успеваемости в форме доклада, реферата, контрольной работы и промежуточный контроль в форме зачета.

Объем дисциплины 1 зачетная единица, в том числе в 36 академических часов по видам учебных занятий.

Очная форма обучения

Семестр	Учебные занятия								Форма промежуточной аттестации (зачет, дифференцированный зачет, экзамен)
	в том числе:								
	всего	Контактная работа обучающихся с преподавателем						СРС, в том числе экзамен	
		всего	из них						
			Лекции	Лабораторные занятия	Практические занятия	КСР	консультации		
1	36	36	6					30	зачет

Очно-заочная форма обучения

Семестр	Учебные занятия								Форма промежуточной аттестации (зачет, дифференцированный зачет, экзамен)
	в том числе:								
	всего	Контактная работа обучающихся с преподавателем						СРС, в том числе экзамен	
		всего	из них						
			Лекции	Лабораторные занятия	Практические занятия	КСР	консультации		
1	36	36	6					30	зачет

1. **Цели освоения дисциплины**

«Управленческое консультирование и коучинг» являются:

- овладение слушателями основными принципами и современными технологиями управленческого консультирования,
- формирование навыков анализа конкретных направлений и проблемных ситуаций в управленческой деятельности, психологических проблем в организации, на которые направлена активность консультанта по управлению;
- формирование представления о сущности коучинг-процесса;
- раскрытие общей логики развития взаимодействия клиента и коучера путем

ознакомления с основными этапами и процедурами коучинга;

- постижение основных этических принципов профессиональной деятельности коучера и требований, предъявляемых к его личностным качествам, теоретическим знаниям, опыту и практическим навыкам;
- знакомство с современными концепциями, видами, формами, базовыми методами и моделями психологического коучинга для более успешной ориентации в существующем разнообразии направлений деятельности психолога;
- овладение базовыми методами и процедурами психологического коучинга, конкретными моделями коучинга в рамках отдельных психологических школ и решения различных проблем.

2. Место дисциплины в структуре ОПОП магистратуры

Дисциплина «Управленческое консультирование и коучинг» *входит в часть, формируемую участниками образовательных отношений* магистратуры по направлению 37.04.01 Психология.

Дисциплина, «Управленческое консультирование и коучинг» базируется на знаниях, полученных в ходе изучения дисциплин: «Психология менеджмента», «Организационная психология»,

«Теория организации», «Психодиагностика и оценка персонала». знание которых необходимо для изучения курса данной дисциплины.

Учебная дисциплина «Управленческое консультирование и коучинг» призвана осуществлять более углубленную подготовку к решению специальных и практических профессиональных задач; содержательно и методически взаимосвязана с другими частями ООП, в частности, с курсами «Организационная психология», «Отрасли психологии, психологические практики и психологические службы», «Теория и практика психологического консультирования», «Сотеринг».

3. Компетенции обучающегося, формируемые в результате освоения дисциплины (перечень планируемых результатов обучения).

Код и наименование компетенции из ОПОП	Код и наименование индикатора достижения компетенций (в соответствии с ОПОП)	Планируемые результаты обучения	Процедура освоения
ОПК – 6. Способен разрабатывать и реализовывать комплексные программы предоставления	**ИОПК 6.1.** Знает концепции и методы консультирования (индивидуального, группового, семейного и/или организационного)	***Знает*** концепции и методы консультирования (индивидуального, группового, семейного и/или организационного) ***Умеет*** оценить проблемы	Опрос, выполнение контрольной работы

психологических услуг по индивидуальному, семейному и групповому психологическому консультированию в соответствии с потребностями и целями клиента	**ИОПК 6.2.** Умеет оценить проблемы и потребности клиента, сформулировать задачи и выбрать методы консультирования **ИОПК 6.3.** Владеет базовыми приема-	и потребности клиента, сформулировать задачи и выбрать методы консультирования ***Владеет*** базовыми приемами установления отношений и взаимодействия с	

	ми установления отношений и взаимодействия с клиентом.	клиентом .	
ОПК – 9. Способен выполнять основные функции управления психологической практикой	**ИОПК –** Знает основные методы руководства. **ИОПК –** Умеет ставить и распределять задачи, планировать и контролировать исполнение работы. **ИОПК –** Владеет приемами делегирования, обратной связи и оценки исполнения работы.	***Знает*** основные методы руководства. ***Умеет*** ставить и распределять задачи, планировать и контролировать исполнение работы. ***Владеет*** приемами делегирования, обратной связи и оценки исполнения работы.	Опрос, выполнение кейс-заданий, тестирование
ПК-2. Способен планировать и осуществлять психологическое индивидуальное и групповое консультирование клиентов по выявленным у них психологическим проблемам, психологическое просвещение с целью нивелирования влияния неблагоприятной среды и оказания психологической помощи в социализации и адаптации к изменяющимся условиям профессиональной деятельности	**ПК-2.1.** Планирует психологическое индивидуальное и групповое консультирование клиентов по выявленным психологическим проблемам **ПК-2.2.** Проводит работу, направленную на психологическое просвещение населения с целью нивелирования влияния неблагоприятной среды **ПК-2.3.** Оказывает психологическую помощь в социализации и адаптации к изменяющимся условиям профессиональной деятельности	**Знает:** методологию планирования индивидуального и группового консультирования по выявленным проблемам клиентов **Умеет**: организовать просветительскую работу с группой клиентов с целью нивелирования неблагоприятного влияния среды **Владеет**: навыками оказания психологической помощи в социализации и адаптации работников организации в рамках их профессиональной деятельности	Опрос, выполнение кейс-заданий, тестирование

4. Объем, структура и содержание дисциплины.

4.1. Объем дисциплины составляет 1 зачетная единица, 36 академических часа.

4.2. Структура дисциплины.

4.2.1. Структура дисциплины в очной форме

№ п/п	Разделы и темы дисциплины	Семестр	Неделя семестра	Виды учебной работы, включая самостоятельную работу студентов и трудоемкость (в часах)				Формы текущего контроля успеваемости и промежуточной аттестации
				Лек-ции	Прак-тиче-	Лабо-ратор-	Само-стоя-	

Модуль 1. Общие проблемы экономической психологии. Основы командообразования и лидерства								
1	Управленческое консультирование. Общая характеристика,	1		2			10	Контрольные вопросы и эссе.
2	ключевые направления.	1					6	
3	Консультирование по проблемам управления	1		2			8	Опрос, решение пси. задач.
4	Понятие, виды и методы психологического коучинга	1		2			6	Опрос, доклады
	Итого по модулю: 36	1		6	-	-	30	Контрольная работа
	Итого			**6**			**30**	**зачет**

4.2.2. Структура дисциплины в очно-заочной форме

№ п/п	Разделы и темы дисциплины	Семестр	Неделя семестра	Виды учебной работы, включая самостоятельную работу студентов и трудоемкость (в часах)				Формы текущего контроля успеваемости и промежуточной аттестации
				Лек-ции	Практиче-	Лабо-ратор-	Само-стоя-	
Модуль 1. Управленческое консультирование и коучинг								
1	Тема 1. Управленческое консультирование. Общая характеристика, ключевые направления.	1		2			10	Контрольные вопросы и эссе.
2	Тема 2. Консультирование по проблемам управления	1		2			10	Опрос, решение пси. задач.
3	Тема 3. Понятие, виды и мето-ды психологического коучинга	1		2			10	Опрос, доклады
	Итого по модулю: 36			6	-	-	30	Контрольная работа
	Итого			**6**			**30**	**зачет**

4.3. Содержание дисциплины, структурированное по темам (разделам).

4.3.1. Содержание лекционных занятий по дисциплине.

Модуль 1. Управленческое консультирование и коучинг

Тема 1. Управленческое консультирование. Общая характеристика, ключевые направления

Управленческое консультирование как вид психологического консультирования. Организационно-управленческое, индивидуальное консультирование руководителей: цели, задачи, подходы. Виды консультирования: IT, финансы, персонал, организационное развитие.

Основные парадигмы организационно-управленческого консультирования: экспертное и процессуальное консультирование. Методы и средства воздействия консультанта. Этапы и организация консультативной беседы: основные характеристики, характеристики процесса, технология ведения. Тема 2. Консультирование по проблемам управления персоналом.

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

Тема 6. Понятие, виды и методы психологического коучинга

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

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

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

5. Образовательные технологии

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

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

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

Проблемная лекция. Знания вводятся как «неизвестное», которое необходимо «открыть», используется прием постановки проблемы, которую в ходе изложения материала необходимо решить. При этом выдвигаемая проблема требует не однотипного решения, готовой схемы которого нет. Деятельность магистра на лекции приближается к поисковой,

исследовательской. Данный тип лекции используется при введении знаний по каждому из разделов изучаемой дисциплины.

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

6. Учебно-методическое обеспечение самостоятельной работы студентов

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

самостоятельная подготовка и углубленное изучение тем, предлагаемых на лекциях с помощью вопросов для самопроверки,

- самостоятельная подготовка к выполнению практических заданий,
- подготовка эссе по тематическим разделам,
- подготовка к зачету по контрольным вопросам изучаемой дисциплины.

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

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

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

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

Методические рекомендации для написания эссе

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

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

<u>Примерные темы для подготовки эссе (для раздела «Коучинг»)</u>

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

Темы для самостоятельного изучения и содержание самостоятельной работы:

Разделы дисциплины	Кол-во часов	Виды и содержание самостоятельной работы	Форма контроля
1. Тема 1. Управленческое консультирование. Общая характеристика, ключевые направления	15	1. Управленческое консультирование: основные принципы. методы и технологии 2. Этапы организационного консультирования 3. Консультирование по организационному развитию	Эссе
Тема 2. Консультирование по пробле- мам управления	15	1. Принципы, условия и навыки поддержания коучинг- отношений и коучинг-процесса 2. Этапы и процедуры коучинга 3. Теоретические подходы и модели коучинга	Проверка реферат

Темы для рефератов

1. История управленческого консалтинга на территории бывшего СССР.
2. Управленческое консультирование во времена плановой экономики и на этапе перехода к рыночной экономике.
3. Управленческий консалтинг в перестроечные и постперестроечные времена на территории бывшего СССР.
4. История управленческого консалтинга в странах бывшего социалистического лагеря.
5. Управленческий консалтинг в развитых капиталистический странах в 50-е 80-е годы XX-го века.
6. Характеристики консультантов и типы заказчиков.
7. Различные классификации заказчиков и клиентов консалтинговых фирм.
8. Виды мотивации заказчика на получение консалтинговых услуг.
9. Проблемы профессиональной этики бизнес-консультантов.
10. Регламент отношений «клиент-консультант».
11. Роли консультанта.
12. Типы лидерства. Стили руководства. Чувствительность руководства к инновационным изменениям в структуре и системе управления в зависимости от стиля руководства.
13. Типичные ошибки руководителя на этапе диагностики проблемы, разработки решения и внедрения решения проблемы.
14. Последствия возможных изменений в организации, вызванные консалтинговым проектом.
15. Контроль, рефлексия и генерирование организационных изменений. Реактивный, активный и проактивный тип руководства.
16. Различные классификации типов корпоративной культуры. Последствия возможных изменений для корпоративной культуры организации, вызванные консалтинговым проектом для разных типов корпоративных культур.
17. Элитные компании в сфере управленческого консалтинга.
18. Анализ консультирования в сфере малого бизнеса.
19. Возникновение и современное состояние консалтинга в России и в мире.
20. Особенности и перспективы развития консалтинга в России.
21. Различия российской и западной школ консультирования.
22. Современные российские технологии консультирования.
23. Моделирование консалтингового процесса.
24. Консультирование в различных областях менеджмента.
25. Консультирование в области стратегического планирования и управления.
26. Консультирование в области управления маркетингом.
27. Консультирование в области финансового управления.
28. Консультирование в области организационных структур управления и процессов

принятия решений.
29. Консультирование в области бухгалтерского учета.
30. Консультирование в области управления персоналом.
31. Консультирование в области организации производства.
32. Консультирование в области информационных технологий.
33. Консультирование в области корпоративных структур.
34. Консультирование в области экологии.
35. Консультирование по организации малого бизнеса.
36. Консультирование по вопросам управления изменениями и сопротивление изменениям.
37. Стратегическое планирование деятельности консалтинговой фирмы.
38. Методы ценообразования в консалтинговом бизнесе.
39. Эффективные коммуникации в консалтинге.
40. Качество консалтинговых услуг и его измерение.
41. Система мотивации в консалтинговом бизнесе.
42. Роль маркетинга в развитии консалтингового бизнеса.
43. Консалтинг в управлении государственным сектором.
44. Истоки коучинга.
45. Индивидуальное бизнес-консультирование.
46. Преобразование организации путем индивидуального и организационного выравнивания относительно намеченных целей.
47. Техники и методы нейролингвистического программирования (НЛП).
48. Эффективный коучинг.
49. Установление целей и правильная формулировка результатов, управление внутренними результатами, перекрестное отображение ресурсов и обеспечение высококачественной обратной связи.
50. Область и сфера применения коучинга. Сила вопроса или сила указания.
51. Стили коучинга (директивный коучинг, недириктивный коучинг).
52. Уровни поддержки обучения и изменения в коучинге (руководство и опека, коучинг, обучение, менторство, спонсорство, пробуждение).
53. Определение целей коуч-сессии. Вопросы для постановки целей.
54. Хорошо сформулированные цели как инструментарий коучинга
55. Рабочий бланк для определения хорошо сформулированной цели.
56. Принципы коучинга
57. Инструментарий коучинга: обратная связь и развитие способностей.
58. Сравнительный анализ и «перекрестное картовароние». Формат сравнительного анализа. Что такое обратная связь методом 360 градусов. Сравнение обратной связи методом 360 градусов и других инструментов измерения.
59. Сбор данных, форматы и создание отчетов.
60. Использование и применение обратной связи методом 360 градусов. Саморазвитие и индивидуальное консультирование.
61. Командообразования и коучинг.
62. Управление эффективностью работы. Обратная связь методом 360 градусов и тотальное управление качеством.
63. Практика применения обратной связи методом 360 градусов для стимулирования и диагностики изменений корпоративной культуры.
64. С чего начинается сеанс коучинга. Заполнение заявки. Подготовка к сеансу коучинга.
65. Применение метода GROW. Определение целей коучсессии

7. Фонд оценочных средств для проведения текущего контроля успеваемости, промежуточной аттестации по итогам освоения дисциплины.

7.1. Типовые контрольные задания

Контрольные вопросы к итоговому контролю

Раздел «Управленческое консультирование»

1. Управленческое консультирование как вид психологического консультирования.
2. Организационно-управленческое консультирование.
3. Индивидуальное консультирование руководителей.
4. Виды консультирования. Краткая характеристика. (IT, финансы, персонал, организационное развитие).
5. Основные парадигмы организационно-управленческого консультирования (экспертное и процессуальное консультирование).
6. Методы и средства воздействия консультанта.
7. Этапы и организация консультативной беседы.
8. Модель организационного развития К. Левина.
9. Принципы процессного консультирования Э. Шейна.
10. «Внешние» и «внутренние» консультирование.
11. Ответственность консультанта по управлению.
12. Закономерности взаимодействия консультанта и клиента.
13. Оценка эффективности консультирования по организационному развитию.
14. Этапы организационного консультирования.
15. Особенности взаимодействия клиента и консультанта на разных этапах организационного консультирования.
16. Организационная диагностика.
17. Роль организационной диагностики в организационном консультировании.
18. Методы организационной диагностики.
19. Оценка и мониторинг организационных изменений.
20. Методическое обеспечение организационной диагностики.
21. Основные проблемы организационной диагностики и пути их преодоления.
22. Психологическое сопровождение внедрения организационных изменений.
23. Консультирование по проблемам управления персоналом. Общая характеристика.
24. Виды консультирования по проблемам управления персоналом: консультирование по проблемам подбора. отбора персонала.
25. Виды консультирования по проблемам управления персоналом: консультирование по вопросам ассесмента,
26. Виды консультирования по проблемам управления персоналом: консультирование по вопросам аудита персонала,
27. консультирование по проблемам абсентеизма, и т.д.
28. Консультирование по вопросам построения карьеры: виды карьерного консультирования.
29. Консультирование по организационному развитию.
30. Формирование концепции организационного развития.
31. Миссия, цель, стратегия организации в контексте консультирования по организационному развитию.
32. Трансформационное и эволюционное направление организационного развития.
33. Формирование и развитие организационной культуры.
34. Планирование организационного развития.
35. Критерии оценки результатов организационного развития.

Раздел «Коучинг»

1. Коучинг как особый вид психологического консультирования.
2. История становления и развития коучинга. Понятие коучинга.
3. Общее и особенное коучинга, психологического консультирования, психотерапии, обучения.
4. Предмет и задачи психотехнологии коучинга. Взаимосвязи коучинга с другими прикладными отраслями психологического знания.
5. Цель и задачи коучинга.
6. Формы психологического коучинга. Индивидуальный и групповой коучинг.
7. Виды коучинга. Критерии классификации видов коучинга.
8. Личный коучинг.

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

55. Коучинг, ориентированный на решение проблемы.
56. Коучинг с помощью НЛП.

Тестовые задания

1. Объектами консультирования могут являться:
частные и государственные предприятия

зарубежная консультационная организация

ассоциация консультантов

2. Основной фактор производства консультационных услуг:
ораторское искусство

гибкость и легкая адаптивность

интеллектуальный капитал

3. Эффективный консультант должен:
обладать навыками системного подхода к решению проблем

владеть педагогикой и риторикой

выполнять все требования руководителя компании-клиента, подчиняться им

4. Назовите документ, в котором регламентируются ценности, принципы и правила делового поведения:
регламент организации консалтингового проекта

правила внутреннего трудового распорядка

этический кодекс консультанта

5. Системный процесс получения и оценки объективных данных об экономических действиях и событиях, устанавливающий уровень их соответствия определенному критерию и представляющий результаты заинтересованному пользователю - это вид консультационной услуги:
инвестиционный консалтинг аудит управление качеством.

6. К комплексным задачам HR-службы не относятся:
исследование регионального рынка рабочей силы

проверка качества документов, правильность их составления с точки зрения кадрового делопроизводства, юридической грамотности собеседование

7. Управленческий консалтинг дает предприятию наибольший эффект в ситуации:
решение сложных нестандартных единовременных задач по адаптации предприятия к изменениям среды

выполнение рутинных работ на высокопрофессиональном уровне

выполнение работ, объем которых слишком мал для целесообразности содержания отдельного специалиста

8. Что из перечисленного относится к управленческому консалтингу?
финансовый аудит

разработка миссии и стратегии компании

тренинг командообразования

9. Какие разделы относятся к содержанию документа «Регламент управления проектом»?
алгоритм расчета индивидуальной премии участника проекта расчет точки безубыточности

проекта порядок контроля исполнения работ

10. Ведение кадрового делопроизводства:

кадровое делопроизводство с нуля

совместный проект коуча и клиента по достижению карьерной цели, а также повышение мотивации (коучем) клиента, выражающейся в поддержке и сопровождении клиента до получения им необходимого результата

восстановление кадрового делопроизводства

11. Управленческий консалтинг – это:

вид деятельности специальных компаний, консультирующих предприятия по широкому кругу вопросов хозяйственной деятельности профессиональная деятельность, субъекты которой оказывают полезные услуги организациям

независимая и объективная услуга, предоставляемая квалифицированным персоналом клиенту с целью выявления, анализа и решения проблемы в области управления

12. Какие из функций управления проектами являются приоритетными?

контроль

планирование

невозможно выделить приоритеты, все функции в одинаковой мере важны

13. Одиночный консультант – это:

консультант штата консультационной компании, всегда работающий над проектами в одиночку

индивидуалист

консультант без образования юридического лица

14. К внутреннему консалтингу относятся:

заключение трудового договора с консультантом-специалистом по организационной психологии

заключение договора подряда на абонентское обслуживание с консалтинговой фирмой

заключение договора подряда о реализации отдельного проекта с консалтинговой фирмой

15. Из перечисленных методов, в консалтинге применяются:

разрушающие

позитивные

все ответы верны

16. Процесс консультирования:

процесс ведения переговоров консультанта и клиента о необходимом сотрудничестве совместная деятельность трех партнеров: консультанта, дилера, клиента

вид профессиональной деятельности людей по организации процессов достижения системы целей, принимаемых и реализуемых с использованием научных подходов, концепции управления и человеческого фактора

совместная деятельность консультанта и клиента с целью решения определенной задачи и осуществления желаемых изменений в организации

17. Вид интеллектуальной деятельности, целью которого является анализ про- блем клиента и обоснование их эффективного решения в сфере управления — это:

управленческий консалтинг

менеджмент

управление персоналом

18. Планирование проекта осуществляется:
в течение всего стока проекта на всех его стадиях

на завершающей стадии проекта

на начальной стадии проекта

19. Какой аспект трудовой деятельности предъявляет максимальные требования к уровню самодисциплины работников?
соблюдение инструкции по охране труда

участие в консалтинговом проекте

выполнение требований должностной инструкции

20. Логика процесса консультирования состоит в последовательности осуществления:
процедуры, стадии, этапа

стадии, этапа, процедуры

фазы, стадии, процедуры

21. К качествам эффективного консультанта относят:
коммуникабельность

все ответы верны

высокая трудоспособность

22. Какой подход к независимости консультанта наиболее правильный?
всю ответственность за результаты применения совета несет консультант

работе фирмы и является только советником

консультант не обладает полномочиями принимать решения об изменениях

23. Условие оказания консультационной помощи:
взаимная договоренность консультанта и клиента на коммерческих началах

желание клиента

желание консультанта

24. Какая консультационная услуга относится к группе «администрирование»?
системный учет

управление офисом

международное управление

25. Консультант – это:
специалист, имеющий управленческое образование аудитор

советник, не обладающий властью принятия решения, рекомендующий как поступать в данной конкретной ситуации

специалист, имеющий экономическое образование

26. Сущность управления знаниями в компании заключается в:
постоянном обеспечении знанием и доступом к ним персонала предприятия

стратегии предприятия, направленной на организацию управленческих действий на базе всех информационных ресурсов фирмы

непрерывном процессе обучения персонала предприятия

27. Принцип независимости и объективности предполагает:
постоянное наращивание консультантами уровня профессиональной компетентности

независимость мышления и независимость поведения позволяют консультанту выражать беспристрастное мнение без конфликта интереса или негативного влияния других интересы настоящего клиента выше интересов бывших клиентов и собственных

28. Управленческое консультирование связано со следующими видами профессиональных услуг:
инжиниринг, бенчмаркинг, аутсорсинг

юридические услуги, аудит, инжиниринг

торговля, рекрутмент, логистика

29. Отличительная черта консультанта от менеджера:
широкий кругозор

независимый взгляд на компанию со стороны

умение принимать решения

30. Кто не является субъектом консультирования?
клиенты

внутренние консультанты

западные консультанты

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

Методические рекомендации, определяющие процедуры оценивания индивидуальных сообщений студентов по вопросам согласно плану семинарских занятий

Оптимальным путем освоения дисциплины является посещение всех лекций и практических занятий и выполнение предлагаемых заданий в виде рефератов, тестов и практических заданий.

На лекциях рекомендуется деятельность магистранта в форме активного слушания, т.е. предполагается возможность задавать вопросы на уточнение понимания темы и конспектирование основных положений лекции. На практических занятиях деятельность магистранта заключается в активном слушании и обсуждении докладов других студентов, предоставлении собственных рефератов, участии в обсуждении рефератов, выполнении контрольных заданий. При подготовке реферата рекомендуется обсудить его содержание с преподавателем и получить методические рекомендации по его подготовке, в том числе указания на литературу. Литература, помимо указанной в программе, может самостоятельно подбираться студентом, в частности, с привлечением источников из сети Интернет.

В случае если магистрантом пропущено лекционное или практическое занятие, он может освоить пропущенную тему самостоятельно с опорой на план занятия, рекомендуемую литературу и консультативные рекомендации преподавателя.

Проведению экзамена предшествует коллективная аудиторная консультация, на которой даются советы по подготовке к экзамену. В целом рекомендуется регулярно посещать занятия и выполнять текущие занятия, что обеспечит достаточный уровень готовности к сдаче экзамена.

Практические занятия – одна из форм учебного занятия, направленная на развитие самостоятельности студентов и приобретение умений и навыков практической деятельности. Преподавание дисциплины «Психология экономиста» предполагает проведение практических занятий, во время которых студенты под руководством преподавателя разбирают практические ситуации, выполняют упражнения, составляют психологические модели.

Самостоятельная работа студентов по данной дисциплине заключается в изучении рекомендуемой литературы, составлении конспектов по вопросам темы, переданной на самостоятельное изучение, подготовке научных докладов, рефератов, представление презентаций проведенных исследований.

Научные доклады должны содержать актуальную информацию по изучаемой теме, отраженную в основной части, список литературы и могут сопровождаться иллюстративным мате- риалом.

Выполнение реферата направлено на изучение студентами актуальных проблем современной экономики. Оформление научного доклада, реферата следует осуществлять в соответствии с установленными требованиями.

Научные доклады и рефераты могут рекомендоваться преподавателем для обсуждения на студенческих научных конференциях, а также для участия в конкурсах.

Тестовые материалы предназначены для контроля остаточных знаний студентов. Тестовые задания подготовлены в рамках программы учебной дисциплины.

Задачи и упражнения предназначены для практического применения полученных студентами теоретических знаний. Организуя самостоятельную работу, необходимо постоянно обучать студентов методам такой работы.

Критерии оценки:

оценка «отлично»: глубокие исчерпывающие знания излагаемого вопроса, логически последовательный, полный, грамматически правильный и конкретный ответ на излагаемый вопрос, уверенные правильные ответы на вопросы аудитории (не менее 3 вопросов), заданные аудитории вопросы по теме сообщения (не менее 3 вопросов);

оценка «хорошо»: твёрдые и достаточно полные знания излагаемого материала, последовательные, правильные, конкретные ответы на заданные вопросы (не менее 2 правильных полных ответа); свободное реагирование на замечания преподавателя в процессе изложения материалов вопроса, готовность к корректировке ответа;

оценка «удовлетворительно»: неуверенные знания излагаемого вопроса; ответ неполный, выстроен недостаточно логически и грамматически; неуверенное реагирование на заданные вопросы (неверные ответы); неуверенное реагирование на замечания преподавателя, неготовность к корректировке излагаемого материала;

оценка «неудовлетворительно»: отказ от ответа; непонимание сущности излагаемого вопроса, грубые ошибки в ответе, неуверенные и неточные ответы на дополнительные вопросы экзаменаторов.

Методические рекомендации, определяющие процедуры оценивания при выполнении индивидуальных контрольных заданий

оценка «отлично»: задание выполнено самостоятельно, качественно, в заданные сроки, уверенно даны все необходимые пояснения, ответы на заданные вопросы по выполненному заданию

оценка «хорошо»: задание выполнено самостоятельно, качественно, либо с незначительными ошибками, не соблюдены сроки, в целом, даны необходимые пояснения, ответы на за- данные вопросы по выполненному заданию

оценка «удовлетворительно»: задание выполнено некачественно, с существенными ошибками, не соблюдены сроки, необходимые пояснения, ответы на заданные вопросы по выполненному заданию даны неуверенно

оценка «неудовлетворительно»: задание не выполнено или выполнено неправильно.

Методические рекомендации, определяющие процедуры оценивания при проведении контрольной работы

Компонентом текущего контроля по дисциплине являются письменные контрольные работы. На контрольной работе каждому студенту дается 1 вопрос/задание.

Критерии оценки:

Оценка «отлично» выставляется студенту, обнаружившему всестороннее, систематическое и глубокое знание по заданному вопросу/заданию, четко, логично, последовательно и грамотно изложившему свой ответ в письменном виде.

Оценка «хорошо» выставляется студенту, обнаружившему полное знание материала по заданному вопросу/заданию, представившему в целом правильный ответ, однако, изложенный недостаточно логично и грамотно в письменном виде.

Оценки «удовлетворительно» заслуживает студент, представивший частично правильный ответ на заданный вопрос/задание, изложивший его нелогично, и недостаточно грамотно в письменном виде.

Оценка "неудовлетворительно" выставляется студенту при отсутствии ответа на заданный вопрос/задание; в случае полностью неверного ответа на заданный вопрос/задание.

Методические рекомендации, определяющие процедуры оценивания рефератов студентов

Реферат должен удовлетворять следующим требованиям:

- отражать основное содержание выбранной темы;
- отражать степень разработанности данной темы в литературе;
- должен содержать собственные размышления по выбранной теме и собственные выводы;
- текст должен иметь четкую структуру, быть построен логично, последовательно, в соответствии с планом;
- текст должен быть написан грамотно.

Критерии оценки:

оценка «отлично»: текст в полном объеме отражает основное содержание выбранной темы; автор демонстрирует отличное понимание степени разработанности данной темы в литературе; текст содержит собственные размышления по выбранной теме и собственные выводы; текст имеет четкую структуру, построен логично, последовательно, в соответствии с планом; текст написан грамотно

оценка «хорошо»: текст в целом отражает основное содержание выбранной темы; автор демонстрирует достаточное понимание степени разработанности данной темы в литературе; текст содержит отдельные размышления автора по выбранной теме, но не содержит обобщающих выводов; текст имеет определенную структуру, но построен недостаточно логично, последовательно, в тексте встречаются ошибки (небольшое количество)

оценка «удовлетворительно»: текст недостаточно отражает основное содержание выбранной темы; автор демонстрирует недостаточное понимание степени разработанности данной темы в литературе; текст не содержит собственных размышлений автора по выбранной теме и обобщающих выводов; текст имеет определенную структуру, но построен нелогично, непоследовательно, в тексте встречаются ошибки (большое количество)

оценка «неудовлетворительно»: текст не отражает основное содержание выбранной темы; автор демонстрирует непонимание степени разработанности данной темы в литературе; текст не содержит собственных размышлений автора по выбранной теме и обобщающих выводов; текст имеет определенную структуру, но построен нелогично, непоследовательно, в тексте встречаются ошибки (большое количество).

Общий результат выводится как интегральная оценка, складывающая из текущего контроля – 50 % и промежуточного контроля – 50 %.

Текущий контроль по дисциплине включает:

посещение занятий - 20 баллов,

- участие на практических занятиях
- 20 баллов, - выполнение домашних (аудиторных) контрольных работ
- 30 баллов.

Промежуточный контроль по дисциплине включает:
- устный опрос – 30 баллов,
- письменная контрольная работа - 30 баллов,
- тестирование - 40 баллов.

8. Учебно-методическое обеспечение дисциплины

а) адрес сайта курса

http://edu.dgu.ru/course/view.php?id=3345

б) основная литература:

1. Фролова С.В. Консультативная психология: теория и практика. – Саратов: Изд-во Сарат. ун-та, 2010. – 154 с. // http://library.sgu.ru/uch_lit/64.pdf (электронная библиотека полнотекстовых учебных пособий СГУ).
2. Фёдорова Н.В. Управление персоналом организации [Текст] : учеб. пособие / Н. В. Фёдорова, О. Ю. Минченкова; Моск. гуманитар. ин-т. - 4-е изд., доп. и перераб. - М.: КноРус, 2010. - 511 с.
3. Маслова В. М. Управление персоналом [Текст] : учебник / В. М. Маслова; Всерос. заоч. финансово-экон. ин-т. - М. : Юрайт, 2011. - 488 с.

в) Дополнительная литература:

1. Кибанов, Ардальон Яковлевич. Управление персоналом организации: актуальные технологии найма, адаптации и аттестации [Текст] : учеб. пособие / А. Я. Кибанов, И. Б. Дуракова; Гос. ун-т упр. - М. : КНОРУС, 2009. - 357 с.
2. Кичаев А. Технологии достижения целей [Текст] : PR-пособие в стиле коучинг / А. Кичаев. - М.: ГроссМедиа ; Саратов : Слово, 2004. - 142, [2] с. : рис.,
3. Коактивный коучинг. Учебник http://training-studio.com.ua/coach-download.php
4. Леонард Т. Дж. Я научился тому что... http://training-studio.com.ua/coach-download.php
5. Макаров Виктор В. Сценарии персонального будущего [Текст] : учеб.-практ. пособие / В. В. Макаров, Г. А. Макарова. - М.: Гаудеамус: Акад. Проект, 2008. - 383, [1] с.
6. О'Коннор, Д. НЛП. Практическое руководство для достижения желаемых результатов [Текст] = The NLP Workbook / Дж. О'Коннор ; пер. с англ. Т. Новиковой. - М.: ФАИР, 2006. - 440, [8] с.
7. Сапогова Е. Е. Консультативная психология [Текст]: учеб. пособие для студентов вузов / Е. Е. Сапогова. - М.: Изд. центр "Академия", 2008. - 348, [4] с.
8. Стак Э. Коучинг на предприятии: Станьте менеджером - тренером. 2-е международное издание. – М: Институт консультирования и системных решений, 2006. – 206 с. // http://training-studio.com.ua/coach-download.php
9. Уитмор Д. Coaching-новый стиль менеджмента и управления персоналом [Текст] = Coaching for Performance : практ. пособ. / Джон Уитмор. - М. : Финансы и статистика, 2000. Управленческое консультирование: В 2 т. [Текст] = Management consulting. - М.: Интерэксперт. Т. 2. - 1992. - 351 с.
10. Шейн Э. Х. Организационная культура и лидерство. Построение. Эволюция. Совершенствование [Текст] = Organization Culture and Leadership / Э. Х. Шейн; пер. с англ. С. Жильцов, А. Чех; под науч. ред. В. А. Спивака. - СПб. ; М. [и др.] : Питер, 2002. - 335 с.
11. Эвангелиста Роберт. Бизнес победы [Текст] = The Business of Winning: рук. для менеджера по созданию команды победителей на работе: практ. пособие / Р. Эвангелиста; пер. с англ. и науч. ред. А. П. Колесника. - М.: Финансы и статистика, 2005. - 246, [2] с.

9. Перечень ресурсов информационно-телекоммуникационной сети «Интернет», необходимых для освоения дисциплины

В самостоятельной работе студента могут быть использованы кроме основной и дополнительной литературы, следующие интернет-ресурсы, доступ к которым предоставляет Научная библиотека Дагестанского государственного университета:

1. http://elib.dgu.ru/?q=node/876 - Научная библиотека ДГУ
2. http://www. iprbookshop.ru - ЭБС IPRbooks:
3. www. biblioclub.ru - Электронно-библиотечная система «Университетская библиотека онлайн (архив)»
4. http://elibrary.ru - Научная электронная библиотека
5. http://нэб.рф/ - Национальная электронная библиотека
6. http://window.edu.ru/ - Образовательный ресурс
7. http://link.springer.com/ - Электронный ресурс Springer
8. webofknowledge.com – Международная база цитирования Web of Science
9. http:// www. scopus.com/ - Реферативная база данных Scopus
10. http:// search. proquest.com/ - База данных зарубежных диссертаций PQDT Global
11. http://www. sciencemag.org/ - Электронные ресурсы Science AAAS

10. Методические указания для обучающихся по освоению дисциплины.

Лекция: написание конспекта лекций: кратко, схематично, последовательно фиксировать основные положения, выводы, формулировки, обобщения; помечать важные мысли, выделять ключевые слова, термины. Обозначить вопросы, термины, материал, который вызывает трудности, пометить и попытаться найти ответ в рекомендуемой литературе. Если самостоятельно не удается разобраться в материале, необходимо сформулировать вопрос и задать преподавателю на консультации, на практическом занятии.

Практические занятия: работа с конспектом лекций, рекомендуемой литературы, работа с текстом (указать текст из источника и др.). Выполнение групповых заданий.

Индивидуальные задания: знакомство с основной и дополнительной литературой, включая справочные издания, зарубежные источники. Проработка и оформление работы по выбранной теме.

Групповая дискуссия: развитие навыков взаимодействия, обсуждение проблемы с окружающими, разработка общей стратегии решения вопроса, выработка общей тенденции действия.

11. Перечень информационных технологий, используемых при осуществлении образовательного процесса по дисциплине, включая перечень программного обеспечения и информационных справочных систем.

Информационные средства обучения: электронные учебники, учебные фильмы по тематике дисциплины, презентации, технические средства предъявления информации (многофункциональный мультимедийный комплекс) и контроля знаний (тестовые системы), Электронные ресурсы Научной библиотеки ДГУ.

Изучение дисциплины не предполагает использования лицензионного программного продукта.

12. Описание материально-технической базы, необходимой для осуществления образовательного процесса по дисциплине.

Аудиторные занятия проводятся в классах, оборудованных компьютером и проектором. Компьютер с доступом к сети Интернет.