


Документ подписан простой электронной подписью
Информация о владельце:
ФИО: Смирнов Сергей Николаевич
Должность: врио ректора
Дата подписания: 16.09.2022 12:35:51
Уникальный программный ключ:
69e375c64f7e975d4e8830e7b4fcc2ad1bf35f08

Министерство науки и высшего образования РФ
ФГБОУ ВО «Тверской государственный университет»



Утверждаю:
Руководитель ООП
«Психология»:
к.психол.н., доцент
 Л.А. Становова
«30» августа 2021 г.

Рабочая программа дисциплины (с аннотацией)

ТЕХНОЛОГИЯ КОУЧИНГА

Направление подготовки

37.03.01 ПСИХОЛОГИЯ

Профиль

ОРГАНИЗАЦИОННАЯ ПСИХОЛОГИЯ

Для студентов 4 курса очной формы обучения

5 курса заочной формы обучения

Составитель: к.пс.н., доцент Короткина Е.Д.

Тверь, 2021 г

I. Аннотация

1. Наименование дисциплины (или модуля) в соответствии с учебным планом

Технология коучинга

2. Цель и задачи дисциплины (модуля)

Целью освоения дисциплины (модуля) является: является формирование у студентов компетенций, способствующих формированию целостной системы знаний о теоретических основах, целях, принципах коучинга в бизнес среде и готовности использовать методы и технологии коучинга в различных областях жизни и практической деятельности профессионального психолога.

Задачи:

- ознакомление студентов с основными принципами и теоретическими подходами в системе коучинга;
- овладение понятийным аппаратом, описывающим основные этапы и технологии коучинга;
- приобретение опыта проведения коучинга для решения различных типов проблем индивидуальных и групповых клиентов;
- обучение студентов основным методам (исследовательским и методам воздействия), позволяющим диагностировать, прогнозировать и подвергать коррекции процессы управленческого взаимодействия.

Учебная дисциплина «Технология коучинга» направлена на углубленное усвоение студентами основных принципов и теоретических подходов к психологическому консультированию и коучингу в условиях организации, а также формированию основных консультативных навыков, необходимых для работы практического психолога.

3. Место дисциплины (или модуля) в структуре ООП

Курс «Технология коучинга» является курсом по выбору учебного плана основной образовательной программы бакалавриата по направлению подготовки 37.03.01. Психология. Программа курса отражает современный подход к коучингу как междисциплинарной области знания. В этом качестве курс развивает содержание таких дисциплин как «Психология управления», «Организационная психология», «Основы консультативной психологии», «Психологическое консультирование».

В свою очередь содержание дисциплины закладывает основу для изучения таких дисциплин как «Профессиональная этика», «Тренинг коммуникативной компетентности».

3. Общая трудоемкость дисциплины составляет 3 зачетных единиц (108 часов).

Очная форма обучения

Лекции – 18 часов, практические занятия – 36 часов, самостоятельная работа – 54 часа.

Заочная форма обучения

Лекции – 2 часа, практические занятия – 6 часов, самостоятельная работа – 96 часов, 4 часа.

4. Планируемые результаты обучения по дисциплине (модулю)

Формируемые компетенции	Требования к результатам обучения В результате изучения дисциплины (модуля) студент должен:
ПК - 13: способность к проведению работ с персоналом организации с целью отбора кадров и создания психологического климата, способствующего оптимизации производственного процесса.	Владеть: <ul style="list-style-type: none">- технологиями работы с персоналом организации: по улучшению психологического климата организации,- навыками делового общения,- методиками подбора персонала, в том числе, руководителей;- психологическими технологиями оптимизации производственного процесса: техниками адаптации и мотивации персонала. Уметь: <ul style="list-style-type: none">- диагностировать профпригодность руководителей, психологический климат в психологических службах организаций разного профиля. Знать: <ul style="list-style-type: none">- понятие «управление персоналом»,- функции руководителя и психологической службы при отборе кадров и создании психологического климата;- психологические способы оптимизации производственного процесса: способы адаптации и мотивации персонала, методы отбора кадров.

6. Форма промежуточной аттестации: зачет

7. Язык преподавания русский.

II. Содержание дисциплины, структурированное по темам (разделам) с указанием отведенного на них количества академических часов и видов учебных занятий

1. Для студентов очной формы обучения

Наименование разделов и тем	Всего (час.)	Контактная работа (час.)		Самостоятельная работа (час.)
		Лекции	Практические работы	
Тема 1. Коучинг как вид и парадигма консультирования. Принципы коучинга.	12	2	4	6
Тема 2. Этапы индивидуального коучинга.	16	2	6	8
Тема 3. Технология коучинга	18	4	6	8
Тема 4. Формулировка целей коучинга	14	2	4	8
Тема 5. Отношения «коуч-ведомый». Триангуляция в коучинге.	12	2	4	6
Тема 6. Коучинг по ходу деятельности	12	2	4	6
Тема 7. Подведение итогов и окончание коучинга.	12	2	4	6
Тема 8. Оценка эффективности коучинга	12	2	4	6
ИТОГО	108	18	36	54

2. Для студентов заочной формы обучения

Наименование разделов и тем	Всего (час.)	Контактная работа (час.)		Самостоятельная работа (час.)
		Лекции	Практические работы	
Тема 1. Коучинг как вид и парадигма консультирования. Принципы коучинга.	12	2		12
Тема 2. Этапы индивидуального коучинга.	16		1	12
Тема 3. Технология коучинга	18		1	12

Тема 4. Формулировка целей коучинга	14		1	12
Тема 5. Отношения «коуч-ведомый». Триангуляция в коучинге.	12		1	12
Тема 6. Коучинг по ходу деятельности	12			12
Тема 7. Подведение итогов и окончание коучинга.	12		1	12
Тема 8. Оценка эффективности коучинга	12		1	12
Контроль	4			
ИТОГО	108	2	6	96

III. Перечень учебно-методического обеспечения для самостоятельной работы обучающихся по дисциплине

- Тестовые задания для самоконтроля знаний
- Задания для работы в малых группах
- Контрольные вопросы для зачета
- Требования к текущему контролю успеваемости

IV. Фонд оценочных средств для проведения промежуточной аттестации обучающихся по дисциплине

1. Типовые контрольные задания для проверки уровня сформированности компетенции 1. ПК-13 способность к проведению работ с персоналом организации с целью отбора кадров и создания психологического климата, способствующего оптимизации производственного процесса.

Этап формирования компетенции, в котором участвует дисциплина	Типовые контрольные задания для оценки знаний, умений, навыков (2-3 примера)	Показатели и критерии оценивания компетенции, шкала оценивания
Владеть: - технологиями работы с персоналом организации: по улучшению	Задание 1. Вам необходимо провести коуч сессию с сотрудниками отдела маркетинга. Какие материалы и данные о	<ul style="list-style-type: none"> • освещены и верно интерпретированы все основные идеи, корректно использован понятийный аппарат;

<p>психологического климата организации, - навыками делового общения, - методиками подбора персонала, в том числе, руководителей; - психологическими технологиями оптимизации производственного процесса: техниками адаптации и мотивации персонала.</p> <p>Уметь: - диагностировать профпригодность руководителей, психологический климат в психологических службах организаций разного профиля.</p>	<p>сотрудниках вы должны собрать и подготовить к дню совместных визитов. Какие материалы наиболее важны при принятии решения о необходимости проведения коучинга? Какие данные помогут скорректировать цели коучинга?</p> <p>Задание 2. Определите требования к психологическим характеристикам персонала компании (линейным менеджерам, в том числе службы персонала, разработчикам программных продуктов, техническим работникам). Дайте сравнительный анализ. Разработайте соответствующие модели профессионально –важных качеств.</p> <p>Задание 1. Решение кейса: В команде Василия шесть сотрудников. Три опытных сотрудника со стажем работы более трех лет. Из них две «звезды» с очень хорошими результатами и один сотрудник со средними результатами. А также в команде три новичка, два из них на испытательном сроке. Только что вернулись с вводного тренинга, причем</p>	<p><i>определена позиция автора (оценена степень субъективности приведенных данных); предложен и аргументирован собственный взгляд на проблему; продемонстрирован большой лексический запас, логичность и ясность изложения – 5 баллов</i></p> <ul style="list-style-type: none"> • <i>выделены не все или не представлены в развернутом виде основные идеи, содержащиеся в тексте; предложен, но не аргументирован собственный взгляд на проблему; – 4 балла</i> • <i>ответ не включает или неверно интерпретирует значительную часть идей, представленных в теории; не предложен собственный взгляд на проблему; бедный словарный запас и однообразные речевые структуры не позволяют адекватно выразить идею; большое количество ошибок затрудняет понимание – 2 балл</i> • <i>концептуальные подходы интерпретированы неверно - 0 баллов</i> • <i>освещены и верно интерпретированы все основные идеи, корректно использован понятийный аппарат;</i>
--	--	--

<p>Знать: - понятие «управление персоналом», - функции руководителя и психологической</p>	<p>один из них имеет опыт работы в аналогичной должности в другой форме. А один работает около шести месяцев и уже показывает стабильные результаты.</p> <p>Определите инструмент развития каждого сотрудника:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Тренинг; • Наставничество; • Коучинг основных навыков; • Коучинг продвинутых навыков; <p>Обоснуйте свой ответ и поставьте цели коучинга.</p> <p>Задание 2.</p> <p>Разработайте программу и определите психологический климат в организации. Обоснуйте выбор психодиагностических методик. Разработайте рекомендации по совершенствованию психологического климата в организации.</p> <p>Тестовые задания. Выберите правильный ответ. 1. Коучинг – это: а) развитие; б) обратная связь; в) индивидуальная работа; г) оценка.</p>	<p><i>определена позиция автора (оценена степень субъективности приведенных данных); предложен и аргументирован собственный взгляд на проблему; продемонстрирован большой лексический запас, логичность и ясность изложения – 5 баллов</i></p> <ul style="list-style-type: none"> • <i>выделены не все или не представлены в развернутом виде основные идеи, содержащиеся в тексте; предложен, но не аргументирован собственный взгляд на проблему; – 4 балла</i> • <i>ответ не включает или неверно интерпретирует значительную часть идей, представленных в теории; не предложен собственный взгляд на проблему; бедный словарный запас и однообразные речевые структуры не позволяют адекватно выразить идею; большое количество ошибок затрудняет понимание – 2 балла</i> <p><i>концептуальные подходы интерпретированы неверно - 0 баллов</i></p> <p><i>Правильные ответы оцениваются в 1 балл.</i></p>
--	---	--

<p>службы при отборе кадров и создании психологического климата; психологические способы оптимизации производственного процесса: способы адаптации и мотивации персонала, методы отбора кадров.</p>	<p>2. Каковы условия оптимального коучинга? а) заранее организованный совместный визит; б) отношения «руководитель=подчиненный»; в) экспертные знания у коуча; г) желание развиваться у клиента.</p> <p>3. Основная цель коучинга – это: а) повышение настроения; б) повышение мотивации на результат; в) повышение эффективности; г) повышение количества визитов.</p> <p>5. Совместный визит может включать: а) контроль; б) коучинг; в) тренинг; г) наставничество; д) мотивационную беседу.</p>	
---	--	--

V. Перечень основной и дополнительной учебной литературы, необходимой для освоения дисциплины

а) Основная литература:

1. Жизнь в потоке: Коучинг : [Электронный ресурс] Учебное пособие / Аткинсон М., - 2-е изд. - М.:Альпина Пабли., 2016. - 330 с. - Режим доступа: <http://znanium.com/go.php?id=912732>

2. Шекшня, С. Как эффективно управлять свободными людьми: Коучинг [Электронный ресурс] / Станислав Шекшня. - 2-е изд. - М.: Альпина Паблишерз, 2014. - 206 с. - Режим доступа: <http://znanium.com/go.php?id=519505>

Б) Дополнительная литература:

1. Е. К. Завьялова. Психология достижения успеха (введение в коучинг) [Электронный ресурс] : уч.-метод. пособие. СПб.: Изд-во «Высшая школа

менеджмента», 2010. — 120 с. - Режим доступа: <http://znanium.com/go.php?id=493532>

2. Формирование, развитие и коучинг эмоциональной компетентности в управлении персоналом организации [Электронный ресурс] : монография / О.Л. Чуланова. — М. : ИНФРА-М, 2018. — 217 с. - Режим доступа: <http://znanium.com/go.php?id=917965>

3. Вылегжанина А. О. Коуч-технологии как способ обеспечения конкурентоспособности предпринимательских структур / А.О. Вылегжанина. - М. ; Берлин : Директ-Медиа, 2015. - 232 с. : ил., табл. - ISBN 978-5-4475-4009-8 ; [Электронный ресурс]. - Режим доступа: <http://biblioclub.ru/index.php?page=book&id=362894>

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

Программное обеспечение и Интернет-ресурсы:

<http://www.ido.rudn.ru/ffec/psych>

<http://www.effecton.ru/18.html>

<http://www.galactic.org.ua>

<http://www.i-u.ru/biblio/archive>

<http://psylib.org.ua/books>

<http://www.grc-eka.ru/blog>

<http://www.psychological.ru/>

VII. Методические указания для обучающихся по освоению дисциплины

1. Тестовые задания для самооценки знаний

Выберите правильный ответ:

1. Для того, чтобы взаимодействовать с клиентом, необходимо развить ключевые компетенции:

- Слушать
- Наблюдать
- Различать
- Моделировать
- Излагать.

2. Закрытые вопросы в беседе коуча это:

а) вопросы, на которые даются заранее сформулированные варианты ответов;

б) вопросы, на которые испытуемый может не отвечать;

- в) вопросы ответы на которые не могут быть преданы огласке;
- г) вопросы, затрагивающие особо значимые, глубоко интимные темы.

3.Способность излагать с точки зрения коучинга предполагает опору на несколько ключевых элементов:

- Вопросы
- Обратная связь
- Утверждения
- Вызовы
- Идеи.

4.Открытые вопросы в беседе коуча это:

- а) вопросы со свободным ответом испытуемого;
- б) вопросы, задаваемые группе испытуемых;
- в) вопросы, ответы на которые во многом носят дискуссионный, спорный характер.

2. Задания для работы в малых группах

1. Обсудите в малых группах тему «Коучинговые компетенции»
Провести обсуждение и дать характеристику базовым компетенциям коуча.
2. Обоснуйте с психологической точки зрения вопрос о том, почему важно умение коуча давать обратную связь в беседе с клиентом?
Работа выполняется в малых рабочих группах по 4-5 человек.

3. Вопросы для зачета

- 1.Понятие коучинга. История происхождения термина и вида деятельности.
- 2.Принципы коучинга. Преимущества коучинга как вида психологической помощи.
- 3.Этапы индивидуального коучинга: характеристика основных моделей.
- 4.Технология проведения коучинга. Алгоритм коучинговой сессии.
- 5.Основные задачи и техники каждого этапа коучинговой сессии.
- 6.Использование техник эмпатического и рефлексивного слушания на различных этапах коучинга
- 7.Формулировка целей коучинговой сессии. Структурирование процесса коучинга по уровням целей.

8. Применение схемы SMART (требование к целям).
9. Отношения «коуч-ведомый». Триангуляция в коучинге.
10. Особенности ведения расспроса в коучинге. Типы вопросов. Ведение клиента с помощью вопросов.
11. Переход к созданию конкретного плана действий. Определение паттернов поведения, создающих проблему
12. Критерии использования коучинга по ходу деятельности
13. Особенности проведения коучинга по ходу деятельности руководителя при работе с группой.
14. Подведение итогов и окончание коучинга.
15. Критерии эффективности коучинга. Процедура оценки достижений целей коучинга.

4. Требования к текущему контролю успеваемости

Система текущего контроля включает:

- 1) Контроль посещения и работы на семинарских/практических занятиях.
- 2) Контроль выполнения студентами заданий для самостоятельной работы.
- 3) Контроль знаний, умений, навыков, усвоенных в данном курсе в форме практических работ.

Работа на семинарских занятиях оценивается преподавателем по итогам подготовки и выполнения студентами практических заданий, активности работы в группе и самостоятельной работе. Пропуск семинарских занятий предполагает отработку по пропущенным темам. Форма отработки определяется преподавателем (письменное эссе, написание реферата по теме пропущенного семинарского занятия, письменный отчет о выполнении практического задания, конспект статьи, проведение промежуточного тестирования знаний или пр.) Неотработанный (до начала экзаменационной сессии) пропуск более 50% семинарских занятий по курсу является основанием для недопуска к зачету по курсу.

Требования к рейтинг-контролю.

Рейтинговая система обучения и оценки качества учебной работы студентов является элементом системы управления и обеспечения качества подготовки студентов.

В соответствии с Положением о рейтинговой системе оценки качества учебной работы студентов ТвГУ качество усвоения дисциплины оценивается по 100-бальной системе.

В семестре предусматриваются два промежуточных этапа оценки знаний (рейтинговый контроль). В соответствии с этим дисциплина делится на два модуля.

По итогам результаты оцениваются в форме зачета.

№ модуля	Содержание модуля	Количество баллов за текущую работу	Количество баллов по рейтинговому контролю	Всего баллов за модуль
1	т.1-4	30	20	50
2	т.5-8	30	20	50
	всего			100

VIII. Перечень педагогических и информационных технологий, используемых при осуществлении образовательного процесса по дисциплине, включая перечень программного обеспечения и информационных справочных систем (по необходимости)

В процессе освоения дисциплины используются следующие образовательные технологии, способы и методы формирования компетенций: лекция-диалог, проблемная лекция, групповая дискуссия,

деловая и ролевая игра, метод малых групп, тестирование, интеллект-картирование, кейс- анализ, подготовка письменных аналитических работ.

Информационные технологии: обучающие, информационно-поисковые и справочные, учебно-игровые, использование мультимедийной техники для воспроизведения электронных презентаций, визуальной и аудиальной поддержки излагаемого учебного материала.

- **программное обеспечение:**

- Google Chrome - бесплатно
- Многофункциональный редактор ONLYOFFICE - бесплатное ПО
- ОС Linux Ubuntu - бесплатное ПО
- Kaspersky Endpoint Security 10 для Windows - Акт на передачу прав № 1842 30.11.2020
- IBM SPSS Statistics 27 - Акт приема-передачи по договору №20201222-1 от 28.12.2020

- **информационно-справочные системы:**

- Цифровой образовательный ресурс IPRsmart (была ЭБС IPRbooks) договор № 05-5/22К от 02.08.2022
- ЭБС "ZNANIUM" договор № 283эбс от 02.08.2022
- ЭБС "ЛАНЬ" договор № 02-е/22 от 02.08.2022
- ЭБС "Университетская библиотека онлайн" договор № 14-06/2022 от 02.08.2022
- "Образовательная платформа ЮРАЙТ" договор № 03-е/22 от 02.08.2022
- Срок подключения с 04 августа 2022 по 03 августа 2023
- Электронно-библиотечная система ТвГУ
<http://megapro.tversu.ru/megapro/Web>
- Научная электронная библиотека eLIBRARY.RU <http://elibrary.ru/>
- Электронная библиотека диссертаций РГБ <http://diss.rsl.ru/>

- **Профессиональные базы данных:**

- База данных международных индексов научного цитирования Scopus www.scopus.com (<http://library.tversu.ru/kratkie-novosti/35-about-library/resurs/488-scopus.html>) ;
- База данных международных индексов научного цитирования [Web of Science](http://library.tversu.ru/nauchnyeresursy/35-about-library/resurs/748-baza-dannykh-mezhdunarodnykh-indeksov-nauchnogo-tsitirovaniya-web-of-science.html) (<http://library.tversu.ru/nauchnyeresursy/35-about-library/resurs/748-baza-dannykh-mezhdunarodnykh-indeksov-nauchnogo-tsitirovaniya-web-of-science.html>) ;
- Справочно-правовая система «Консультант Плюс» www.consultant.ru (<http://library.tversu.ru/nauchnyeresursy/35-about-library/resurs/348-c.html>) ;
- Психологический навигатор - психологический портал <https://www.psynavigator.ru/> ;
- Национальная психологическая энциклопедия <https://vocabulary.ru> ;
- Психологический портал (базы данных) <http://www.psychology-online.net>

IX. Материально-техническая база, необходимая для осуществления образовательного процесса по дисциплине

Мультимедийные средства (проектор, ноутбук, колонки)

X. Сведения об обновлении рабочей программы дисциплины

№п.п.	Обновленный раздел рабочей программы дисциплины	Описание внесенных изменений	Дата и протокол заседания кафедры, утвердившего изменения
1.	V. Перечень основной и дополнительной учебной литературы, необходимой для освоения дисциплины	Корректировка списка основной и дополнительной литературы	Протокол кафедры «Психология» №2 от 26.09.2018.
2.	IV. Фонд оценочных средств для проведения промежуточной аттестации обучающихся по дисциплине 1. Типовые контрольные задания для проверки уровня сформированности компетенций	Новые варианты оценочных средств	Протокол кафедры «Психология» №2 от 26.09.2018.
3.	VII. Методические указания для обучающихся по освоению дисциплины	Внесены изменения в учебную программу и методические рекомендации студентам по изучению курса, скорректированы требования к рейтинг-контролю	Протокол кафедры «Психология» №2 от 26.09.2018.
4.	V. Перечень основной и дополнительной учебной литературы, необходимой для освоения дисциплины (или модуля)	Корректировка списка основной и дополнительной литературы	Протокол № 1 от 30.08.2021 заседания кафедры «Психология»
5.	VIII. Перечень педагогических и информационных технологий, используемых при осуществлении образовательного процесса по дисциплине, включая перечень программного обеспечения и	Корректировка перечня программного обеспечения и информационных справочных систем	Протокол № 1 от 30.08.2021 заседания кафедры «Психология»

	информационных справочных систем		
6.	V. Перечень основной и дополнительной учебной литературы, необходимой для освоения дисциплины	Корректировка списка основной и дополнительной литературы	Протокол № 1 от 29.08.2022 заседания кафедры «Психология»
7.	IV. Фонд оценочных средств для проведения промежуточной аттестации обучающихся по практике 1. Типовые задания для проверки уровня сформированности компетенции	Обновление фонда оценочных средств	Протокол № 1 от 29.08.2022 заседания кафедры «Психология»
8.	Перечень информационных технологий, используемых при проведении практики, включая перечень программного обеспечения и информационных справочных систем	Обновление реквизитов договоров, заключенные с прямыми правообладателями ресурсов: -программное обеспечение; -информационно-справочные системы; -профессиональные базы данных.	Протокол № 1 от 29.08.2022 заседания кафедры «Психология»