

АНО ВО «Межрегиональный открытый социальный институт»

УТВЕРЖДЕНО

на заседании Совета факультета  
экономико-правового и психолого-  
педагогического образования

Протокол заседания Совета факультета  
№ 2 « 30 » сентября 2021 г.

Декан факультета экономико-правового и  
психолого-педагогического образования

О.Е. Баланчук



ОДОБРЕНО

на заседании кафедры общей и  
специальной психологии и педагогики

Протокол заседания кафедры

№ 2 « 30 » сентября 2021 г.

Зав. кафедрой общей и специальной  
психологии и педагогики

И.А. Загайнов

**РАБОЧАЯ ПРОГРАММА**

по учебной дисциплине

Консультативная психология и профессиональный  
коучинг

образовательная программа

(наименование)

37.04.01 Психология.

Психология управления, консультирование и коучинг

форма обучения

очно-заочная

Йошкар-Ола, 2021

## СОДЕРЖАНИЕ

|   |    |
|---|----|
| 1. Пояснительная записка .....  | 3  |
| 2. Структура учебной дисциплины для очно-заочной формы обучения ..... | 5  |
| 3. Содержание учебной дисциплины.....                                 | 6  |
| 4. Учебно-методическое и информационное обеспечение дисциплины .....  | 9  |
| 5. Материально-техническое обеспечение учебной дисциплины .....       | 10 |
| 6. Методические указания для обучающихся по усвоению дисциплины.....  | 13 |
| Приложение к РПУД.....  | 17 |

## 1. Пояснительная записка

### Цель изучения учебной дисциплины:

Цель – формирование целостной системы знаний об актуальном состоянии современной консультативной психологии и профессионального коучинга, об особенностях, закономерностях, основополагающих принципах, основных техниках и специфических проблемах психологического консультирования и профессионального коучинга; формирование навыков критического рассмотрения актуальных ситуаций, возникающих в процессе профессиональной деятельности и нахождения способов их разрешения.

### Место учебной дисциплины в учебном плане:

Учебная дисциплина «Консультативная психология и профессиональный коучинг» относится к модулю психологическое консультирование и коучинг части, формируемой участниками образовательных отношений учебного плана по направлению подготовки 37.04.01 Психология. Психология управления, консультирование и коучинг.

**Перечень планируемых результатов обучения по учебной дисциплине, соотнесенных с индикаторами достижения компетенций:**

| <b>Компетенция</b><br>(код и наименование)  | <b>Индикаторы компетенций</b><br>(код и наименование)  | <b>Результаты обучения</b>   |
|---|--|--|
| ПК-1.1. Способен к проведению научного исследования в сфере психологии управления и консультирования  | ПК-1.1. Определяет методологию проведения научного исследования в сфере психологии управления и консультирования               | <b>Знать:</b><br>методологические основы консультативного процесса и коучинга<br><b>Уметь:</b><br>применять методологию в теоретических психологических исследованиях<br><b>Владеть:</b><br>навыками работы с научной психологической литературой в сфере психологии управления, консультирования и коучинга   |
| ПК-2 Способен осуществлять групповое и индивидуальное психологическое консультирование и сопровождение участников организационного взаимодействия | ПК-2.1 Выявляет индивидуальные и групповые психологические проблемы, используя современные методы психологической диагностики. | <b>Знать:</b><br>Современные психодиагностические методики, позволяющие выявлять индивидуальные и групповые психологические проблемы<br><b>Уметь:</b><br>подбирать современные методы психологической диагностики в том числе в рамках консультативной беседы с учетом запроса, специфики организации и уровня профессиональной компетентности психолога |

|  |  |   |
|--|--|---|
|  |  | <p><b>Владеть:</b><br/> Навыками анализа результатов, полученных с помощью психодиагностических методик</p>   |
|  | <p>ПК-2.2 Организует психологическое консультирование и коррекцию выявленных психологических проблем</p>   | <p><b>Знать:</b><br/> Принципы организации консультативного процесса и коррекции индивидуальных и групповых психологических проблем</p> <p><b>Уметь:</b><br/> определить наиболее эффективные способы коррекции и техник консультирования, выявленных психологических проблем</p> <p><b>Владеть:</b><br/> навыками и технологиями психологического консультирования и коучинга при работе с выявленными психологическими проблемами</p> |
|  | <p>ПК-2.3 Осуществляет психологическую коррекцию внутриличностных и групповых проблем в условиях конструктивного и бесконфликтного поведения</p> | <p><b>Знать:</b><br/> основные технологии работы с типичными запросами индивидуального и группового консультирования</p> <p><b>Уметь:</b><br/> осуществлять подбор и использовать адекватный запросу психологический инструментарий</p> <p><b>Владеть:</b><br/> технологиями психологического консультирования и коучинга при коррекции внутриличностных и групповых проблем в условиях конструктивного и бесконфликтного поведения</p> |

**Формы текущего контроля успеваемости обучающихся:** устный опрос, доклад, реферат.

**Форма промежуточной аттестации:** экзамен.

## 2. Структура учебной дисциплины для очно-заочной формы обучения

Общая трудоёмкость учебной дисциплины составляет 4 з.е., 144 ч., в том числе контактная работа обучающихся с преподавателем 32 ч., промежуточная аттестация 27 ч., самостоятельная работа обучающихся 85 ч., 2 семестр.

| №<br>п/п | Раздел учебной дисциплины/темы                               | Всего      | Виды учебной работы<br>(в часах) |   |                      |                          |                        |
|----------|--|------------|----------------------------------|---|----------------------|--------------------------|------------------------|
|          |  |            | Контактная                       |   |                      | Промежуточная аттестация | Самостоятельная работа |
|          |  |            | Лекции                           | Семинар/<br>Практические<br>занятия/<br>курсовая работа | Лабораторные занятия |                          |                        |
| <b>1</b> | Методология консультативной психологии и коучинга.           | 15         | 1                                | 4   |                      |                          | 10                     |
| <b>2</b> | Этические принципы консультанта и коуча                      | 14         | -                                | 4   |                      |                          | 10                     |
| <b>3</b> | Основы психологического консультирования                     | 15         | 2                                | 2   |                      |                          | 11                     |
| <b>4</b> | Консультирование в стиле коучинг                             | 14         | -                                | 4   |                      |                          | 11                     |
| <b>5</b> | Коучинг в работе с персоналом                                | 14         | 1                                | 2   |                      |                          | 11                     |
| <b>6</b> | Типичные запросы на консультирование и коучинг в организации | 15         | 1                                | 4   |                      |                          | 10                     |
| <b>7</b> | Трудности работы коуча                                       | 14         | 1                                | 2   |                      |                          | 11                     |
| <b>8</b> | Основные техники в коучинге                                  | 15         | -                                | 4   |                      |                          | 11                     |
|          | <b>экзамен</b>   | <b>27</b>  |                                  |   |                      | <b>27</b>                |                        |
|          | <b>итого:</b>  | <b>144</b> | <b>6</b>                         | <b>26</b>   |                      | <b>27</b>                | <b>85</b>              |

### 3. Содержание учебной дисциплины

| № | Наименование раздела учебной дисциплины /темы      | Содержание  |
|---|--|---|
| 1 | Методология консультативной психологии и коучинга. | <p><b>Перечень вопросов, выносимых на лекционное занятие</b><br/>История становления консультативной психологии. Цели психологического консультирования в отечественных подходах к психологическому консультированию (Алешина Ю.Е, Абрамова Г.С., Р. Кочюнас) История становления коучинга.</p> <p><b>Перечень вопросов, выносимых на Семинар/ практическое занятие</b><br/>Контракт с клиентом и правила его заключения по международным стандартам. Эмпатическое слушание, раппорт, понимание состояния клиента.</p> <p><b>Перечень вопросов, выносимых на самостоятельное изучение, с указанием вида самостоятельной работы</b><br/>Организация работы психолога в организации. Этапы психологического консультирования. Технологии психологического консультирования.<br/>Подготовка доклада/ реферата.</p> |
| 2 | Этические принципы консультанта и коуча            | <p><b>Перечень вопросов, выносимых на Семинар/ практическое занятие</b><br/>Этический кодекс консультанта в России.<br/>Этический кодекс коуча по международным стандартам.</p> <p><b>Перечень вопросов, выносимых на самостоятельное изучение, с указанием вида самостоятельной работы</b><br/>Организация процесса поиска решений. Разбор моделей коучинга в разных ситуациях консультирования. Диагностика и стратификация в индивидуальной и групповой работе. Обучение технологиям, помогающим сделать выбор.<br/>Подготовка доклада/ реферата.</p>  |
| 3 | Основы психологического консультирования           | <p><b>Перечень вопросов, выносимых на лекционное занятие</b><br/>Этапы процесса консультирования. Типы клиентов и позиции психолога к консультативном процессе, Личность психолога- консультанта, оценка эффективности консультативного процесса</p> <p><b>Перечень вопросов, выносимых на Семинар/ практическое занятие</b><br/>Основные приемы и техники ведения консультативной беседы.<br/>Техники постановки вопросов.</p> <p><b>Перечень вопросов, выносимых на самостоятельное изучение, с указанием вида самостоятельной работы</b><br/>Техники работы с содержанием высказывания: вопросы, повторение, перефразирование, обобщение. Показания к применению диагностических техник в</p>  |

|   |  |  |
|---|--|--|
|   |  | консультировании. Индивидуальное консультирование. Групповое консультирование. Подготовка доклада/ реферата.   |
| 4 | Консультирование в стиле коучинг                             | <p><b>Перечень вопросов, выносимых на Семинар/ практическое занятие</b><br/>Отличия и сходства консультирования и коучинга. Основные цели коучинга.</p> <p><b>Перечень вопросов, выносимых на самостоятельное изучение, с указанием вида самостоятельной работы</b><br/>Общая характеристика коучинга, подведение итогов и оценка эффективности коучинговой сессии<br/>Подготовка доклада/ реферата.</p>   |
| 5 | Коучинг в работе с персоналом                                | <p><b>Перечень вопросов, выносимых на лекционное занятие</b><br/>Коучинг как вид психологической деятельности, его отличия от психологического консультирования и психокоррекции. Теоретические основы коучинга, история его развития. Принципы коучинга</p> <p><b>Перечень вопросов, выносимых на Семинар/ практическое занятие</b><br/>Модели коучинга: модель постановки целей SMART. Этапы коучинга. Технологии и методы коучинга. Оценка эффективности коучинга.</p> <p><b>Перечень вопросов, выносимых на самостоятельное изучение, с указанием вида самостоятельной работы</b><br/>Структура коучинговой сессии, основы организационного коучинга, коучинг как процесс сопровождения организационных изменений, коучинг как модель лидерства в организации</p> <p>Подготовка доклада/ реферата.</p>   |
| 6 | Типичные запросы на консультирование и коучинг в организации | <p><b>Перечень вопросов, выносимых на лекционное занятие</b><br/>Консультирование по вопросам самоопределения и формирования идентичности. Управленческое консультирование. Консультирование по поводу вертикальных и горизонтальных конфликтов. Корпоративное обучение. Консультирование по поводу формирования имиджа сотрудника. Консультирование по поводу построения карьеры.</p> <p><b>Перечень вопросов, выносимых на Семинар/ практическое занятие</b><br/>Разновидности командного коучинга. Коучинг в организации. «Внешний» и «внутренний» коучинг в организации.</p> <p><b>Перечень вопросов, выносимых на самостоятельное изучение, с указанием вида самостоятельной работы</b><br/>Навыки установления контакта с группой. Разработка формулировки миссии и видения в группе. Ключевые коучинговые разговоры в команде. Фасилитация диалога в команде. Сцепление своих целей и целей группы.</p> |

|   |                             |  |
|---|-----------------------------|--|
|   |                             | Мозговой штурм. Дебрифинг - подведение итогов на командных встречах.<br>Подготовка доклада/ реферата.  |
| 7 | Трудности работы коуча      | <p><b>Перечень вопросов, выносимых на лекционное занятие</b><br/>Отсутствие мотивации к изменениям у сотрудников. Неотлаженная система контроля результатов. Организационные трудности: сопротивление изменениям со стороны руководства организации, отсутствие возможностей для самореализации и личностного роста сотрудников, негибкость организационной структуры. Личностные барьеры у сотрудников.</p> <p><b>Перечень вопросов, выносимых на Семинар/ практическое занятие</b><br/>Применение тестовых методик для определения личностного и мотивационного профиля: карьерные якоря Э. Шейна, Hoganassessment, тест личностных предпочтений – MBTI;</p> <p><b>Перечень вопросов, выносимых на самостоятельное изучение, с указанием вида самостоятельной работы</b><br/>Применение тестовых методик для определения личностного и мотивационного профиля. Способы тестирования карьерных решений в реальности. Ключевой и резервный варианты карьерных векторов. Сотрудничество коуча с психологом и психотерапевтом в работе со «сложными случаями». Подход к супервизии в развитии профессионального коуча.<br/>Подготовка доклада/ реферата.</p> |
| 8 | Основные техники в коучинге | <p><b>Перечень вопросов, выносимых на Семинар/ практическое занятие</b><br/>Схема «GROW», Техника Уолта Диснея «Мечтатель, реалист, критик», Противостояние страхам в коучинге. Работа с метафорой в коучинге.</p> <p><b>Перечень вопросов, выносимых на самостоятельное изучение, с указанием вида самостоятельной работы</b><br/>Понятие «поток» в коучинге. Сотрудничество и разделенная ответственность в коучинге. Обучение как фактор развития организации.<br/>Подготовка доклада/ реферата.</p>  |

#### Распределение трудоемкости СРС при изучении учебной дисциплины

| Вид самостоятельной работы                       | Трудоемкость (час) |
|--|--------------------|
| Подготовка к экзамену                            | 14                 |
| Проработка конспекта лекций                      | 15                 |
| Подготовка к практическим (семинарским) занятиям | 16                 |
| Проработка учебного материала                    | 26                 |
| Написание докладов и рефератов                   | 14                 |
| Решение отдельных задач                          | -                  |



#### 4. Учебно-методическое и информационное обеспечение дисциплины

##### Основная литература

1. Консультирование и коучинг персонала в организации : учебник и практикум для вузов / Н. В. Антонова [и др.] ; под редакцией Н. В. Антоновой, Н. Л. Ивановой. — Москва : Издательство Юрайт, 2022. — 370 с. — (Высшее образование). — ISBN 978-5-9916-8176-6. — Текст : электронный // Образовательная платформа Юрайт [сайт]. — URL: <https://urait.ru/bcode/489142>.
2. Абрамова, Г. С. Психологическое консультирование: теория и практика: учебное пособие: [16+] / Г. С. Абрамова. — Москва: Прометей, 2018. — 362 с.: ил. — Режим доступа: по подписке. — URL: <https://biblioclub.ru/index.php?page=book&id=483175> — ISBN 978-5-906879-71-4. — Текст: электронный. (ЭБС «Университетская библиотека онлайн»).
3. Ишкова, М. А. Основы психологического консультирования: учебно-методическое пособие: [16+] / М. А. Ишкова. — 3-е изд., стер. — Москва: ФЛИНТА, 2020. — 115 с. — Режим доступа: по подписке. — URL: <https://biblioclub.ru/index.php?page=book&id=461088> — Библиогр.: с. 109-111. — ISBN 978-5-9765-2427-9. — Текст: электронный. (ЭБС «Университетская библиотека онлайн»).
4. Болотова, А. К. Прикладная психология. Основы консультативной психологии : учебник и практикум для вузов / А. К. Болотова. — 2-е изд., испр. и доп. — Москва : Издательство Юрайт, 2022. — 341 с. — (Высшее образование). — ISBN 978-5-534-06391-2. — Текст : электронный // Образовательная платформа Юрайт [сайт]. — URL: <https://urait.ru/bcode/488988>.

##### Дополнительная литература

1. Шарапов, А. О. Технологии психологического консультирования : учебное пособие для вузов / А. О. Шарапов, О. В. Матвеев. — 2-е изд., испр. и доп. — Москва : Издательство Юрайт, 2022. — 178 с. — (Высшее образование). — ISBN 978-5-534-12011-0. — Текст : электронный // Образовательная платформа Юрайт [сайт]. — URL: <https://urait.ru/bcode/495890>.
2. Смолова, Л. В. Психологическое консультирование : учебное пособие для вузов / Л. В. Смолова. — 2-е изд., испр. и доп. — Москва : Издательство Юрайт, 2022. — 356 с. — (Высшее образование). — ISBN 978-5-534-12382-1. — Текст : электронный // Образовательная платформа Юрайт [сайт]. — URL: <https://urait.ru/bcode/491789>.
3. Кашапов, М. М. Консультационная работа психолога / М. М. Кашапов. — 2-е изд., испр. и доп. — Москва : Издательство Юрайт, 2022. — 157 с. — (Профессиональная практика). — ISBN 978-5-534-06985-3. — Текст : электронный // Образовательная платформа Юрайт [сайт]. — URL: <https://urait.ru/bcode/491390>.
4. Шекшня, С. Как эффективно управлять свободными людьми: коучинг: практическое пособие: [16+] / С. Шекшня; ред. Н. Казакова. — 3-е изд. — Москва: Альпина Паблишер, 2016. — 206 с. : схем., табл. — Режим доступа: по подписке. — URL: <https://biblioclub.ru/index.php?page=book&id=279494> (ЭБС «Университетская библиотека онлайн»). — ISBN 978-5-9614-2233-7. — Текст: электронный.

## 5. Материально-техническое обеспечение учебной дисциплины

Материально-техническую базу для проведения лекционных и практических занятий по учебной дисциплине составляют:

| Наименование специальных помещений и помещений для самостоятельной работы   | Оснащенность специальных помещений и помещений для самостоятельной работы   | Перечень лицензионного программного обеспечения (реквизиты подтверждающего документа)  |
|---|---|--|
| Учебная аудитория для проведения занятий лекционного типа, занятий семинарского типа, курсового проектирования, групповых и индивидуальных консультаций, текущего контроля и промежуточной аттестации, (ауд. 404) | Основное учебное оборудование: специализированная мебель (учебные парты, стулья, стол преподавателя, учебная доска).<br>Технические средства обучения: переносной ноутбук, мультимедийный проектор, экран                                   | СПС «Консультант Плюс», СПС «Гарант» (договор о сотрудничестве от 23.09.2013 г. с ЗАО «Компьютерные технологии» (ПС Гарант)), регистрационный лист зарегистрированного пользователя ЭПС «Система ГАРАНТ» от 16.02.2012 г. №12-40272-000944; договоры с ООО «КонсультантПлюс Марий Эл» №2017-СВ-4 от 28.12.2016 г., Windows 10 Education, Windows 8, Windows 7 Professional (Microsoft Open License), Office Standart 2007, 2010 (Microsoft Open License), Office Professional Plus 2016 (Microsoft Open License) , P7 – Офис. Профессиональный. (суб. договор № 010/ЙО22-003848 от 01.12.2022), Dr Web Deskto Security Suite (КЗ) (суб. договор № 010/ЙО22-003847 от 01.12.2022) |
| Лаборатория социально-психологических исследований, (ауд. 204)  | Основное учебное оборудование: специализированная мебель (учебные парты, стулья, стол преподавателя, учебная доска).<br>Технические средства обучения: переносной ноутбук<br>ASUS X541NA-GQ457 15.6 HD, Intel Celeron N3450, 4Gb, SSD 128Gb | СПС «Консультант Плюс», СПС «Гарант» (договор о сотрудничестве от 23.09.2013 г. с ЗАО «Компьютерные технологии» (ПС Гарант)), регистрационный лист зарегистрированного пользователя ЭПС «Система ГАРАНТ» от 16.02.2012 г. №12-40272-000944; договоры с ООО «КонсультантПлюс Марий Эл» №2017-СВ-4 от 28.12.2016 г. Windows 7 Professional (Microsoft Open License) Sys Ctr Endpoint Protection ALNG Subscriptions VL OLVS E 1Month AcademicEdition Enterprise Per User (Сублиц. договор № Tr000171440 от 17.07.2017). Office Standart 2010 (Microsoft Open License). Архиватор 7-zip (GNU LGPL). Adobe Acrobat Reader DC (Бесплатное ПО). Adobe Flash Player                      |

|  |   |   |
|--|---|---|
|  |   | <p>(Бесплатное ПО). Методическое и программное обеспечение "Комфорт" для обучения навыкам психофизиологической саморегуляции по комплексу параметров (Договор 07/248 от 18.11.2013) Комплексная образовательно-профилактическая программа "Волна" для обучения диафрагмальному дыханию и навыкам психофизиологической саморегуляции (Договор 07/248 от 18.11.2013). Фрустрационный тест Розенцвейга (диагностика реакций в ситуации конфликта) (ИМАТОН, договор от 20.09.2011). Hand-test (глубинное исследование личности) (ИМАТОН, договор от 20.09.2011). Тест Ландольта (диагностика работоспособности) (ИМАТОН, договор от 20.09.2011). Цветовой тест Люшера (диагностика эмоционального состояния) (ИМАТОН, договор от 20.09.2011). Многофакторный личностный опросник Кеттелла (диагностика личностных черт) (ИМАТОН, договор от 20.09.2011). Тест Гилфорда (диагностика социального интеллекта) (ИМАТОН, договор от 20.09.2011). Личностный опросник ММРІ (ИМАТОН, договор от 20.09.2011). Psychometric Expert Master Version 9 (Сублиценз. договор 09-21/17L3 от 21.09.2017). АПК КПФ-01b-"НейроЛаб" (БиоМышь) (Договор 153/П от 25.01.2012) ,<br/> P7 – Офис. Профессиональный. (суб. договор № 010/ЙО22-003848 от 01.12.2022), Dr Web Deskto Security Suite (КЗ) (суб. договор № 010/ЙО22-003847 от 01.12.2022).</p> |
| Помещение для хранения и профилактического обслуживания учебного оборудования, (каб. 301А) | Специальные инструменты и инвентарь для обслуживания учебного оборудования, шкафы для хранения оборудования |   |

|   |   |   |
|---|---|---|
| <p>Помещение для самостоятельной работы, (каб. 303)</p> | <p>Основное учебное оборудование: специализированная мебель (учебные парты, стулья, стол преподавателя, учебная доска).<br/>Технические средства обучения: Компьютерная техника (ASUSTeK Computer INC. N110M-R/Intel(R) Celeron(R) CPU G3930 @ 2.90GHz/4096.00 (DIMM_B1-4096.00))</p> | <p>СПС «Консультант Плюс», СПС «Гарант» (договор о сотрудничестве от 23.09.2013 г. с ЗАО «Компьютерные технологии» (ПС Гарант)), регистрационный лист зарегистрированного пользователя ЭПС «Система ГАРАНТ» от 16.02.2012 г. №12-40272-000944; договоры с ООО «КонсультантПлюс Марий Эл» №2017-СВ-4 от 28.12.2016 г. Windows 7 Professional (Средства для разработки и проектирования, доступные по подписке Microsoft Imagine Premium). Sys Ctr Endpoint Protection ALNG Subscriptions VL OLVS E 1Month AcademicEdition Enterprise Per User (Сублиц. договор № Tr000171440 17.07.2017). Office Professional 2010 (Microsoft Open License). Архиватор 7-zip (GNU LGPL). Adobe Acrobat Reader DC (Бесплатное ПО). Adobe Flash Player (Бесплатное ПО) , P7 – Офис. Профессиональный. (суб. договор № 010/ЙО22-003848 от 01.12.2022), Dr Web Desktop Security Suite (КЗ) (суб. договор № 010/ЙО22-003847 от 01.12.2022).</p> |
|---|---|---|

## **6. Методические указания для обучающихся по усвоению дисциплины**

### **Методические указания для обучающихся с целью подготовки к лекционным занятиям**

В ходе лекций преподаватель излагает и разъясняет основные, наиболее сложные для понимания темы, а также связанные с ней теоретические и практические проблемы, дает рекомендации на семинарское занятие и указания на самостоятельную работу.

В ходе лекционных занятий необходимо:

– вести конспектирование учебного материала, обращать внимание на категории, формулировки, раскрывающие содержание тех или иных явлений и процессов, научные выводы и практические рекомендации.

– желательно оставлять в рабочих конспектах поля, на которых делать пометки из рекомендованной литературы, дополняющие материал прослушанной лекции, а также подчеркивающие особую важность тех или иных теоретических положений.

– задавать преподавателю уточняющие вопросы с целью уяснения теоретических положений, разрешения спорных ситуаций;

– дорабатывать конспект лекции, делая в нем соответствующие записи из литературы, рекомендованной преподавателем и предусмотренной учебной программой – в ходе подготовки к семинарам изучить основную литературу, ознакомиться с дополнительной литературой, новыми публикациями в периодических изданиях журналах, газетах и т.д. При этом учесть рекомендации преподавателя и требования учебной программы.

### **Методические указания для подготовки к практическим (семинарским) занятиям**

Начиная подготовку к семинарскому занятию, необходимо обратить внимание на конспект лекций, разделы учебников и учебных пособий, которые способствуют общему представлению о месте и значении темы в изучаемом курсе. Затем следует поработать с дополнительной литературой, сделать записи по рекомендованным источникам. Подготовка к семинарскому занятию включает 2 этапа:

- 1й этап - организационный;
- 2й этап - закрепление и углубление теоретических знаний.

На первом этапе обучающийся планирует свою самостоятельную работу, которая включает:

- уяснение задания, выданного на самостоятельную работу;
- подбор рекомендованной литературы;
- составление плана работы, в котором определяются основные пункты предстоящей подготовки.

Составление плана дисциплинирует и повышает организованность в работе.

Второй этап включает непосредственную подготовку обучающегося к занятию. Начинать надо с изучения рекомендованной литературы. Необходимо помнить, что на лекции обычно рассматривается не весь материал, а только его часть. Остальная её часть восполняется в процессе самостоятельной работы. В связи с этим работа с рекомендованной литературой обязательна. Особое внимание при этом необходимо обратить на содержание основных положений и выводов, объяснение явлений и фактов, уяснение практического применения рассматриваемых теоретических вопросов.

В процессе этой работы обучающийся должен стремиться понять и запомнить основные положения рассматриваемого материала, примеры, поясняющие его, а также разобраться в иллюстративном материале. Заканчивать подготовку следует составлением плана (конспекта) по изучаемому материалу (вопросу). Это позволяет составить концентрированное, сжатое представление по изучаемым вопросам. В процессе подготовки к занятиям рекомендуется взаимное обсуждение материала, во время которого закрепляются знания, а также приобретает практика в изложении и разъяснении

полученных знаний, развивается речь. При необходимости следует обращаться за консультацией к преподавателю. Готовясь к консультации, необходимо хорошо продумать вопросы, которые требуют разъяснения.

Ввиду трудоемкости подготовки к семинару следует продумать алгоритм действий, еще раз внимательно прочитать записи лекций и уже готовый конспект по теме семинара, тщательно продумать свое устное выступление.

Записи имеют первостепенное значение для подготовки к семинарским работы обучающихся. Они помогают понять построение изучаемого материала, выделить основные положения и проследить их логику. Ведение записей способствует превращению чтения в активный процесс, мобилизует, наряду со зрительной, и моторную память. Следует помнить: у обучающегося, систематически ведущего записи, создается свой индивидуальный фонд подсобных материалов для быстрого повторения прочитанного, для мобилизации накопленных знаний. Особенно важны и полезны записи тогда, когда в них находят отражение мысли, возникшие при самостоятельной работе. Важно развивать умение сопоставлять источники, продумывать изучаемый материал.

Большое значение имеет совершенствование навыков конспектирования. Преподаватель может рекомендовать обучающимся следующие основные формы записи: план (простой и развернутый), выписки, тезисы.

Результаты конспектирования могут быть представлены в различных формах.

План - это схема прочитанного материала, краткий (или подробный) перечень вопросов, отражающих структуру и последовательность материала. Подробно составленный план вполне заменяет конспект.

Конспект - это систематизированное, логичное изложение материала источника. Различаются четыре типа конспектов.

План-конспект - это развернутый детализированный план, в котором достаточно подробные записи приводятся по тем пунктам плана, которые нуждаются в пояснении.

Текстуальный конспект – это воспроизведение наиболее важных положений и фактов источника.

Свободный конспект - это четко и кратко сформулированные (изложенные) основные положения в результате глубокого осмысливания материала. В нем могут присутствовать выписки, цитаты, тезисы; часть материала может быть представлена планом.

Тематический конспект составляется на основе изучения ряда источников и дает более или менее исчерпывающий ответ по какой-то схеме (вопросу).

На семинаре каждый его участник должен быть готовым к выступлению по всем поставленным в плане вопросам, проявлять максимальную активность при их рассмотрении. Выступление должно строиться свободно, убедительно и аргументировано. Необходимо следить, чтобы выступление не сводилось к репродуктивному уровню (простому воспроизведению текста), не допускать и простое чтение конспекта. Необходимо, чтобы выступающий проявлял собственное отношение к тому, о чем он говорит, высказывал свое личное мнение, понимание, обосновывал его и мог сделать правильные выводы из сказанного.

Выступления других обучающихся необходимо внимательно и критически слушать, подмечать особенное в суждениях обучающихся, улавливать недостатки и ошибки. При этом обратить внимание на то, что еще не было сказано, или поддержать и развить интересную мысль, высказанную выступающим. Изучение обучающимися фактического материала по теме практического занятия должно осуществляться заблаговременно. Под фактическим материалом следует понимать специальную литературу по теме занятия, систему нормативных правовых актов, а также арбитражную практику по рассматриваемым проблемам. Особое внимание следует обратить на дискуссионные теоретические вопросы в системе изучаемого вопроса: изучить различные точки зрения ведущих ученых, обозначить противоречия современного законодательства.

Для систематизации основных положений по теме занятия рекомендуется составление конспектов.

При этом следует обратить внимание на:

- составление списка нормативных правовых актов и учебной и научной литературы по изучаемой теме;
- изучение и анализ выбранных источников;
- изучение и анализ арбитражной практики по данной теме, представленной в информационно - справочных правовых электронных системах и др.;
- выполнение предусмотренных программой заданий в соответствии с тематическим планом;
- выделение наиболее сложных и проблемных вопросов по изучаемой теме, получение разъяснений и рекомендаций по данным вопросам с преподавателями кафедры на консультациях;
- проведение самоконтроля путем ответов на вопросы текущего контроля знаний, решения представленных в учебно-методических материалах кафедры задач, тестов, написания рефератов и эссе по отдельным вопросам изучаемой темы.

Семинарские занятия завершают изучение наиболее важных тем учебной дисциплины. Они служат для закрепления изученного материала, развития умений и навыков подготовки докладов, сообщений, приобретения опыта устных публичных выступлений, ведения дискуссии, аргументации и защиты выдвигаемых положений, а также для контроля преподавателем степени подготовленности обучающихся по изучаемой дисциплине.

#### **Методические указания для обучающихся по освоению учебной дисциплины в ходе самостоятельной работы**

Методика организации самостоятельной работы обучающихся зависит от структуры, характера и особенностей изучаемой дисциплины, объема часов на ее изучение, вида заданий для самостоятельной работы обучающихся, индивидуальных особенностей обучающихся и условий учебной деятельности.

При этом преподаватель назначает обучающимся варианты выполнения самостоятельной работы, осуществляет систематический контроль выполнения обучающимися графика самостоятельной работы, проводит анализ и дает оценку выполненной работы.

Своевременное и качественное выполнение самостоятельной работы базируется на соблюдении настоящих рекомендаций и изучении рекомендованной литературы. Обучающийся может дополнить список использованной литературы современными источниками, не представленными в списке рекомендованной литературы, и в дальнейшем использовать собственные подготовленные учебные материалы при написании контрольных (РГР), курсовых и выпускных квалификационных работ.

Самостоятельная работа обучающихся осуществляется в аудиторной и внеаудиторной формах. Самостоятельная работа обучающихся в аудиторное время может включать:

- конспектирование (составление тезисов) лекций, выполнение контрольных работ;
- решение задач;
- работу со справочной и методической литературой;
- работу с нормативными правовыми актами;
- выступления с докладами, сообщениями на семинарских занятиях;
- защиту выполненных работ;
- участие в оперативном (текущем) опросе по отдельным темам изучаемой дисциплины;
- участие в беседах, деловых (ролевых) играх, дискуссиях, круглых столах, конференциях;

- участие в тестировании и др.
- Самостоятельная работа обучающихся во внеаудиторное время может состоять из:
- повторение лекционного материала;
  - подготовки к семинарам (практическим занятиям);
  - изучения учебной и научной литературы;
  - изучения нормативных правовых актов (в т.ч. в электронных базах данных);
  - решения задач, выданных на практических занятиях;
  - подготовки к контрольным работам, тестированию и т.д.;
  - подготовки к семинарам устных докладов (сообщений);
  - подготовки рефератов, эссе и иных индивидуальных письменных работ по заданию преподавателя;
  - выполнения курсовых работ, предусмотренных учебным планом;
  - выделение наиболее сложных и проблемных вопросов по изучаемой теме, получение разъяснений и рекомендаций по данным вопросам с преподавателями кафедры на их еженедельных консультациях;
  - проведение самоконтроля путем ответов на вопросы текущего контроля знаний, решения представленных в учебно-методических материалах кафедры задач, тестов;
  - написания рефератов и эссе по отдельным вопросам изучаемой темы.
  - подготовки к семинарам устных докладов (сообщений);
  - подготовки рефератов, эссе и иных индивидуальных письменных работ по заданию преподавателя;
  - выполнения курсовых работ, предусмотренных учебным планом;
  - выполнения выпускных квалификационных работ и др.



**Фонд оценочных средств  
для проведения текущего контроля успеваемости и промежуточной аттестации**

|                           |   |
|---------------------------|---|
| по дисциплине             | Консультативная психология и профессиональный<br>коучинг                  |
|                           | <hr/>   |
|                           | (наименование)  |
| образовательная программа | 37.04.01 Психология.<br>Психология управления, консультирование и коучинг |
|                           | <hr/>   |

Йошкар-Ола, 2021

## СОДЕРЖАНИЕ

|   |    |
|---|----|
| 1. Перечень планируемых результатов обучения по учебной дисциплине, соотнесенных с индикаторами достижения компетенций. Описание показателей оценивания компетенций. ....                             | 19 |
| 2. Типовые контрольные задания или иные материалы, необходимые для оценки знаний, умений, навыков и (или) опыта деятельности в процессе освоения образовательной программы, критерии оценивания. .... | 22 |
| 3. Методические материалы, определяющие процедуры оценивания знаний, умений, навыков и (или) опыта деятельности, характеризующих этапы формирования компетенций.....                                  | 42 |

**1. Перечень планируемых результатов обучения по учебной дисциплине, соотнесенных с индикаторами достижения компетенций. Описание показателей оценивания компетенций.**

В процессе освоения образовательной программы обучающиеся осваивают компетенции указанные в федеральных государственных образовательных стандартах высшего образования, сопоставленные с видами деятельности. Освоение компетенций происходит поэтапно через последовательное изучение учебных дисциплин, практик, подготовки ВКР и других видов работ, предусмотренных учебным планом АНО ВО МОСИ.

| <b>Компетенция</b><br>(код и наименование)  | <b>Индикаторы компетенций</b><br>(код и наименование)  | <b>Результаты обучения</b>  | <b>Оценочные средства</b><br>представление в ФОС                                       |
|---|--|---|--|
| ПК-1.1. Способен к проведению научного исследования в сфере психологии управления и консультирования  | ПК-1.1. Определяет методологию проведения научного исследования в сфере психологии управления и консультирования               | <p><b>Знать:</b><br/>методологические основы консультативного процесса и коучинга</p> <p><b>Уметь:</b><br/>применять методологию в теоретических психологических исследованиях</p> <p><b>Владеть:</b><br/>навыками работы с научной психологической литературой в сфере психологии управления, консультирования и коучинга</p>                              | Темы докладов, Темы рефератов, Вопросы для устного опроса, Перечень вопросов к экзамен |
| ПК-2 Способен осуществлять групповое и индивидуальное психологическое консультирование и сопровождение участников организационного взаимодействия | ПК-2.1 Выявляет индивидуальные и групповые психологические проблемы, используя современные методы психологической диагностики. | <p><b>Знать:</b><br/>современные психодиагностические методики, позволяющие выявлять индивидуальные и групповые психологические проблемы</p> <p><b>Уметь:</b><br/>подбирать современные методы психологической диагностики в том числе в рамках консультативной беседы с учетом запроса, специфики организации и уровня профессиональной компетентности</p> | Темы докладов, Темы рефератов, Вопросы для устного опроса, Перечень вопросов к экзамен |

|  |  |   |  |
|--|--|---|--|
|  |  | <p>психолога</p> <p><b>Владеть:</b><br/> навыками анализа результатов, полученных с помощью психодиагностических методик</p>  |  |
|  | <p>ПК-2.2 Организует психологическое консультирование и коррекцию выявленных психологических проблем</p>   | <p><b>Знать:</b><br/> принципы организации консультативного процесса и коррекции индивидуальных и групповых психологических проблем</p> <p><b>Уметь:</b><br/> определить наиболее эффективные способы коррекции и техник консультирования, выявленных психологических проблем</p> <p><b>Владеть:</b><br/> навыками и технологиями психологического консультирования и коучинга при работе с выявленными психологическими проблемами</p> | <p>Темы докладов,<br/> Темы рефератов,<br/> Вопросы для устного опроса,<br/> Перечень вопросов к экзамен</p> |
|  | <p>ПК-2.3 Осуществляет психологическую коррекцию внутриличностных и групповых проблем в условиях конструктивного и бесконфликтного поведения</p> | <p><b>Знать:</b><br/> основные технологии работы с типичными запросами индивидуального и группового консультирования</p> <p><b>Уметь:</b><br/> осуществлять подбор и использовать адекватный запросу психологический инструментарий</p> <p><b>Владеть:</b><br/> технологиями психологического консультирования и коучинга при коррекции внутриличностных и групповых проблем в условиях</p>   | <p>Темы докладов,<br/> Темы рефератов,<br/> Вопросы для устного опроса,<br/> Перечень вопросов к экзамен</p> |

|  |  |   |   |  |
|--|--|---|---|--|
|  |  | конструктивного<br>бесконфликтного<br>поведения | и |  |
|--|--|---|---|--|

**2. Типовые контрольные задания или иные материалы, необходимые для оценки знаний, умений, навыков и (или) опыта деятельности в процессе освоения образовательной программы, критерии оценивания.**

**Текущая аттестация по дисциплине *Консультативная психология и профессиональный коучинг***

Обучающиеся по направлению подготовки 37.04.01 Психология. Психология управления, консультирование и коучинг проходят текущую аттестацию в 2 семестре.

Оценочные средства текущего контроля:

- реферат;
- доклад;
- устный опрос.

Основные виды оценочных средств по темам представлены в таблице

| <b>№ п\п</b> | <b>Контролируемые разделы (темы) дисциплины</b>              | <b>Код контролируемой компетенции/ Индикаторы достижения компетенций</b> | <b>Наименование оценочного средства</b> |
|--------------|--|--|---|
| 1            | Методология консультативной психологии и коучинга.           | ПК -1.1.   | Устный опрос<br>Реферат/ доклад         |
| 2            | Этические принципы консультанта и коуча                      | ПК-1.1.  | Устный опрос<br>Реферат/ доклад         |
| 3            | Основы психологического консультирования                     | ПК 2.1. – ПК 2.3.  | Устный опрос<br>Реферат/ доклад         |
| 4            | Консультирование в стиле коучинг                             | ПК 2.1. – ПК 2.3.  | Устный опрос<br>Реферат/ доклад         |
| 5            | Коучинг в работе с персоналом                                | ПК 2.1. – ПК 2.3.  | Устный опрос<br>Реферат/ доклад         |
| 6            | Типичные запросы на консультирование и коучинг в организации | ПК 2.1. – ПК 2.3.  | Устный опрос<br>Реферат/ доклад         |
| 7            | Трудности работы коуча                                       | ПК 2.1. – ПК 2.3.  | Устный опрос<br>Реферат/ доклад         |
| 8            | Основные техники в коучинге                                  | ПК-2.2., ПК 2.3.   | Устный опрос<br>Реферат/ доклад         |

**Вопросы для устного опроса**

| <b>Открытый вопрос</b>   | <b>Ответ</b>   | <b>Формируемая компетенция</b> |
|--|--|--------------------------------|
| 1. В чем разница между коучингом и психологическим консультированием | Коучинг (coaching) - сотрудничество с клиентом, которое стимулирует мыслительные и творческие процессы, вдохновляющих клиентов на максимальное раскрытие личного и профессионального потенциала.<br>Психологическое консультирование - один из видов психологической помощи через создание условий, при которых клиент открывает (осознает) новые возможности в решении своих психологических проблем. | ПК- 1                          |
| 2. Дайте расшифровку   | Коучинг (англ. coaching – наставлять,  | ПК- 1                          |

|  |  |       |
|--|--|-------|
| понятию «коучинг»  | воодушевлять, тренировать для специальных целей, подготавливать к решению определенных задач) – это система принципов и приемов, способствующих развитию потенциала личности и группы совместно работающих людей, а также обеспечивающих максимальное раскрытие и эффективную реализацию этого потенциала  |       |
| 3. В чем заключается деятельность фасилитатора                 | Фасилитатор - это человек, который ведет беседу группы и выступает в роли проводника. Его задача - сделать так, чтобы беседа прошла максимально эффективно. Он структурирует разговор и при необходимости вмешивается в обсуждение. Фасилитатор помогает установить основные правила общения. Он также следит за взаимоотношениями внутри группы: предотвращает конфликты и нападки, сводит к минимуму доминирование одного или двух участников и контролирует, чтобы все могли высказать свое мнение. | ПК -2 |
| 4. Назовите цель проведения мероприятий по мотивации персонала | Мотивируя сотрудников, руководители стремятся:<br>удержать постоянный штат;<br>минимизировать число увольняющихся (устранить «текучку кадров»);<br>обозначить цели и ориентировать персонал на достижение результатов в заданные сроки;<br>выявить и заслуженно наградить лучших сотрудников;<br>заинтересовать и привлечь ценные кадры;<br>осуществлять контроль за выплатами заработной платы.   | ПК -2 |
| 5. Дайте определение психологическому консультированию         | Психологическое консультирование - один из видов психологической помощи через создание условий, при которых клиент открывает (осознает) новые возможности в решении своих психологических проблем.   | ПК- 1 |
| 6. Перечислите требования к проведению консультирования.       | 1. Оборудование консультативной зоны в соответствии с требованиями<br>2. Получение предварительных сведений о клиенте для того, чтобы реализовать следующие этапы  | ПК -2 |

|  |   |       |
|--|---|-------|
|  | <p>подготовки к консультированию.</p> <p>3. Соблюдение этапов психологического консультирования</p> <p>Соблюдение этического кодекса при работе с клиентом</p>  |       |
| 7. Кто является клиентом консультативного процесса?          | Клиент психологического консультирования- психически и соматически здоровый человек, имеющий затруднения в одной локальной области, с хорошим уровнем социальной адаптации.   | ПК -2 |
| 8. Каковы методологические истоки коучинга?                  | Предшественниками и истоками коучинга считаются:<br>Гуманистический подход в психотерапии<br>Работы Дэниела Гоулмена в сфере эмоционального интеллекта<br>Сократовские методы диалога<br>Методики наиболее продвинутых спортивных тренеров  | ПК-1  |
| 9. Опишите формирующую стадию развития группы по Б.Такману   | Формирующая стадия<br>На этой стадии формирование личных взаимоотношений характеризуется зависимостью. Члены группы полагаются на безопасное, установленное поведение и смотрят на лидера группы как на руководящего и направляющего. У членов группы есть потребность в принятии остальными и уверенности в безопасности. Они начинают составлять впечатления друг о друге, о сходствах и различиях друг между другом, формируются предпочтения для будущей подгруппы. | ПК -2 |
| 10. В чем заключается технология карьерного консультирования | В целом технология карьерного консультирования заключается в исследовании и анализе проблемы клиента, определении основных выводов в ходе решения проблемы, составлении стратегии решения самоактуализации клиента по всем уровням - обучение и развитие, личное развитие, сфера социальных и профессиональных контактов.   | ПК -2 |

### Средство оценивания: устный опрос

Шкала оценивания:

– оценка «отлично» выставляется, если обучающийся не только глубоко и прочно усвоил весь программный материал, но и проявил знания, выходящие за его пределы, почерпнутые из дополнительных источников (учебная литература, научно-популярная литература, научные статьи и монографии, сборники научных трудов и интернет-ресурсы



и т. п.); умеет самостоятельно обобщать программный материал, не допуская ошибок, проанализировать его с точки зрения различных школ и взглядов; увязывает знания с практикой; приводит примеры, демонстрирующие глубокое понимание материала или проблемы;

– оценка «хорошо» выставляется, если обучающийся твердо знает программный материал, грамотно и последовательно его излагает, увязывает с практикой, не допуская существенных неточностей в ответе на вопросы;

– оценка «удовлетворительно» выставляется, если обучающийся усвоил только основной программный материал, но не знает отдельных положений, в ответе допускает неточности, недостаточно правильные формулировки, нарушает последовательность в изложении программного материала;

– оценка «неудовлетворительно» выставляется, если обучающийся не знает значительной части основного программного материала, в ответе допускает существенные ошибки, неправильные формулировки.

### **Перечень тем рефератов, докладов**

1. Понятие психологического консультирования
2. Понятие профессионального коучинга
3. Место профессионального коучинга в коммуникативных помогающих практиках
4. Коучинговый контакт
5. Квалификации и компетенции коуча
6. Методы психодиагностики в коучинговой и консультативной практики
7. Интервью как форма консультативной практики
8. Виды и модели психологического консультирования
9. Особенности консультирования клиентов на различных возрастах
10. Требования к личности консультанта
11. Этика в психологическом консультировании и коучинге
12. Стратегии профессионального развития коуча и консультанта

### **Средство оценивания: реферат**

Шкала оценивания:

Реферат оценивается по 100-балльной шкале.

Баллы переводятся в оценки успеваемости следующим образом:

86-100 баллов – «отлично»;

70- 85 баллов – «хорошо»;

51-69 баллов – «удовлетворительно»;

менее 51 балла – «неудовлетворительно».

| Критерии   | Показатели  |
|--|---|
| 1. Новизна реферированного материала.<br>Максимальная оценка – 20 баллов   | – актуальность проблемы и темы;<br>– новизна и самостоятельность в постановке проблемы, в формулировании нового аспекта выбранной для анализа проблемы;<br>– наличие авторской позиции, самостоятельность суждений. |
| 2. Степень раскрытия сущности проблемы.<br>Максимальная оценка – 30 баллов | – соответствие плана теме реферата;<br>– соответствие содержания теме и плану реферата;<br>– полнота и глубина раскрытия основных понятий проблемы;<br>– обоснованность способов и методов работы с материалом;     |

|   |   |
|---|---|
|   | <ul style="list-style-type: none"> <li>– умение работать с источниками и литературой, систематизировать и структурировать материал;</li> <li>– умение обобщать, сопоставлять различные точки зрения по рассматриваемому вопросу, аргументировать основные положения и выводы.</li> </ul>  |
| <p>3. Обоснованность выбора источников и литературы.<br/>Максимальная оценка – 20 баллов.</p> | <ul style="list-style-type: none"> <li>– круг, полнота использования источников и литературы по проблеме;</li> <li>– привлечение новейших работ по проблеме (журнальные публикации, материалы сборников научных трудов, интернет-ресурсов и т. д.).</li> </ul>  |
| <p>4. Соблюдение требований к оформлению.<br/>Максимальная оценка – 15 баллов.</p>            | <ul style="list-style-type: none"> <li>– правильное оформление ссылок на использованные источники и литературу;</li> <li>– грамотность и культура изложения;</li> <li>– использование рекомендованного количества источников и литературы;</li> <li>– владение терминологией и понятийным аппаратом проблемы;</li> <li>– соблюдение требований к объему реферата;</li> <li>– культура оформления: выделение абзацев, глав и параграфов</li> </ul> |
| <p>5. Грамотность.<br/>Максимальная оценка – 15 баллов.</p>                                   | <ul style="list-style-type: none"> <li>– отсутствие орфографических и синтаксических ошибок, стилистических погрешностей;</li> <li>– отсутствие опечаток, сокращений слов, кроме общепринятых;</li> <li>– литературный стиль.</li> </ul>  |

#### **Средство оценивания: доклад**

Шкала оценивания:

Оценка **«отлично»** выставляется, если:

- доклад производит выдающееся впечатление, сопровождается иллюстративным материалом;

- обучающийся представил демонстрационный материал и прекрасно в нем ориентировался;

- автор отвечает на вопросы аудитории;

- показано владение специальным аппаратом;

- выводы полностью отражают поставленные цели и содержание работы.

Оценка **«хорошо»** выставляется, если:

- доклад четко выстроен;

- демонстрационный материал использовался в докладе, хорошо оформлен, но есть неточности;

- обучающийся не может ответить на некоторые вопросы;

- докладчик уверенно использовал общенаучные и специальные термины;

- выводы докладчика не являются четкими.

Оценка **«удовлетворительно»** выставляется, если:

- доклад зачитывается;

- представленный демонстрационный материал не использовался докладчиком или

был оформлен плохо, неграмотно;

- докладчик не может четко ответить на вопросы аудитории;
- показано неполное владение базовым научным и профессиональным аппаратом;
- выводы имеются, но они не доказаны.

Оценка **«неудовлетворительно»** выставляется, если:

- содержание доклада не соответствует теме;
- отсутствует демонстрационный материал;
- докладчик не может ответить на вопросы;
- докладчик не понимает специальную терминологию, связанную с темой доклада;
- отсутствуют выводы.

## Промежуточная аттестация по дисциплине **Консультативная психология и профессиональный коучинг**

Обучающиеся по направлению подготовки 37.04.01 Психология. Психология управления, консультирование и коучинг проходят промежуточную аттестацию в форме **экзамена** во 2 семестре.

При проведении экзамена по дисциплине *Консультативная психология и профессиональный коучинг* может использоваться устная или письменная форма проведения.

**Примерная структура экзамена по дисциплине *Консультативная психология и профессиональный коучинг*:**

### **1. устный ответ на вопросы**

Обучающемуся на экзамене дается время на подготовку вопросов теоретического характера и практического задания.

### **2. выполнение тестовых заданий**

Тестовые задания выполняются в течение 30 минут и состоят из 20-30 вопросов разных типов. Преподаватель готовит несколько вариантов тестовых заданий.

**Ответ обучающегося на экзамене должен отвечать следующим требованиям:**

- научность, знание и умение пользоваться понятийным аппаратом;
- изложение вопросов в методологическом аспекте, аргументация основных положений ответа примерами из современной практики/ из опыта профессиональной деятельности;
- осведомленность в важнейших современных вопросах консультативной психологии.

**Выполнение практического задания должно отвечать следующим требованиям:**

- владение профессиональной терминологией;
- последовательное и аргументированное изложение решения.

### **Критерии оценивания ответов на экзамене**

| <b>Уровень освоения компетенции</b> | <b>Формулировка требований к степени сформированности компетенций</b>   | <b>Шкала оценивания</b> |
|-------------------------------------|---|-------------------------|
| <b>Высокий</b>                      | Владеет навыками работы с научной психологической литературой в сфере психологии управления, консультирования и коучинга<br>Владеет навыками анализа результатов, полученных с помощью психодиагностических методик<br>Владеет навыками и технологиями психологического консультирования и коучинга при работе с выявленными психологическими проблемами<br>Владеет технологиями психологического консультирования и коучинга при коррекции внутриличностных и групповых проблем в условиях конструктивного и бесконфликтного поведения | Отлично                 |
| <b>Продвинутый</b>                  | Применяет методологию в теоретических психологических исследованиях<br>Подбирает современные методы   | Хорошо                  |

|                                    |   |                     |
|------------------------------------|---|---------------------|
|                                    | <p>психологической диагностики в том числе в рамках консультативной беседы с учетом запроса, специфики организации и уровня профессиональной компетентности психолога</p> <p>Определяет наиболее эффективные способы коррекции и техник консультирования, выявленных психологических проблем</p> <p>Осуществляет подбор и использовать адекватный запросу психологический инструментарий</p>  |                     |
| <b>Базовый</b>                     | <p>Знает методологические основы консультативного процесса и коучинга</p> <p>Знает современные психодиагностические методики, позволяющие выявлять индивидуальные и групповые психологические проблемы</p> <p>Демонстрирует знание принципов организации консультативного процесса и коррекции индивидуальных и групповых психологических проблем</p> <p>Имеет представление об основных технологиях работы с типичными запросами индивидуального и группового консультирования</p> | Удовлетворительно   |
| <b>Компетенции не сформированы</b> | Не соответствует критериям оценки удовлетворительно   | Неудовлетворительно |

#### Рекомендации по проведению экзамена

1. Обучающиеся должны быть заранее ознакомлены с Положением о текущем контроле успеваемости и промежуточной аттестации обучающихся АНО ВО МОСИ.
2. С критериями оценивания экзамена преподаватель обязан ознакомить обучающихся до начала экзамена.
3. Преподаватель в ходе экзамена проверяет уровень полученных в течение изучения дисциплины знаний, умений и навыков и сформированность компетенций.
4. Тестирование по дисциплине проводится в Центре оценки и контроля качества образования МОСИ.

#### Примерный перечень вопросов к экзамену

| № п/п | Вопрос  | Краткий ответ  | Формируемая компетенция |
|-------|---|--|-------------------------|
| 1.    | Предмет исследования консультативной психологии | <ol style="list-style-type: none"> <li>1. Социально-психологические характеристики (свойства, процессы и состояния) индивида как субъекта психологической помощи;</li> <li>2. Феномены, возникающие в результате взаимодействия индивида со средой и являющиеся причиной для обращения за психологической помощью;</li> <li>3. Социально-психологические характеристики (свойства, процессы, состояния) групп людей как целостных систем в контексте оказания</li> </ol> | ПК -1                   |

|    |  |   |       |
|----|--|---|-------|
|    |  | <p>психологической помощи;</p> <p>4. Психологические теории и технологии оказания консультативной помощи;</p> <p>5. Психология профессиональной подготовки и профессиональной деятельности психолога-консультанта.</p>  |       |
| 2. | Три модели консультативной психологии  | <p>Медицинская модель базируется на предположении, что в основе психологических трудностей и проблем лежит болезнь, болезненное состояние или болезненное развитие личности клиента.</p> <p>Психологическая (личностно-ориентированная, гуманистическая) модель отличается от медицинской следующими чертами: воспринимает человека как неделимую целостность, а не как сумму органов и механизмов; фокусируется на процессе, а не на методике; концентрируется на настоящем.</p> <p>Педагогическая модель основана на гипотезе недостаточной компетентности клиента в той области жизненных умений, знаний, навыков, в которой он испытывает трудности. Задачами психолога является анализ проблем и разработка комплекса мер, направленных на их разрешение</p> | ПК -1 |
| 3. | Кто впервые стал практиковать коучинг  | <p>В 1982 году Томас Леонард стал практиковать коучинг и был первым, кто начал применять этот термин в неспортивном контексте.</p> <p>Он формализовал этот вид деятельности, ввел понятие «коуч», заимствовав его из спорта (англ. coach – репетитор, инструктор, тренер), и добился выдающихся результатов, создав индустрию коучинга.</p>   | ПК -1 |
| 4. | Назовите год основания Коуч Университета   | В 1992 году Томас Дж. Леонард основал Коуч Университет, который является лидером в подготовке коучей.   | ПК 2  |
| 5. | Перечислите при принципа психологического консультирования, основанные на клиентцентрированной терапии К. Роджерса | <p>В основе принципов Психологического консультирования лежат принципы клиентцентрированной терапии К. Роджерса:</p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1. каждая личность обладает ценностью и заслуживает уважения</li> <li>2. каждая личность в состоянии быть ответственной за себя</li> <li>3. каждая личность имеет право выбирать собственные ценности и принимать собственные решения</li> </ol>  | ПК 2  |
| 6. | Что включает в себя модель личности психолога-консультанта.  | Модель личности эффективного консультанта включает в себя: личностные качества,   | ПК 2  |

|    |   |  |      |
|----|---|--|------|
|    |   | систему ценностей,<br>профессиональные установки,<br>профессиональные навыки и умения.   |      |
| 7. | Основные этические принципы работы психолога – консультанта               | Базовые этические принципы практической работы психолога:<br>1. Принцип конфиденциальности<br>2. Принцип компетентности<br>3. Принцип ответственности<br>4. Принцип честности  | ПК 2 |
| 8. | Основные разделы Этический кодекс ICF                                     | Этический кодекс ICF (вступил в силу 01.01.2020). Он включает в себя следующие этические стандарты применимы ко всем профессиональным действиям Профессионала ICF:<br>Раздел I – Ответственность перед клиентами<br>Раздел II – Ответственность перед практикой и деятельностью<br>Раздел III – ответственность перед профессией<br>Раздел IV – ответственность перед обществом  | ПК 2 |
| 9. | Перечислите стадии психологического консультирования (по Г. С. Абрамовой) | Г. С. Абрамова предложила пятишаговую модель интервью, метафорически она представлена как:<br>Первый шаг-структурирование, достижение взаимопонимания, маркировка первого шага-«Привет!»;<br>Второй шаг-сбор информации, выделение проблемы, идентификация потенциальных возможностей клиента, маркировка-«В чем проблема?»;<br>Третий шаг-желаемый результат, маркировка-«Чего вы хотите добиться?»;<br>Четвертый шаг-выработка альтернативных решений, маркировка-«Что еще мы можем сделать по этому поводу?»;<br>Пятый шаг-обобщение, переход от обучения к действию, маркировка-«Вы будете делать это?». | ПК 2 |
| 10 | Типы вопросов, используемых в консультировании                            | <ul style="list-style-type: none"> <li>• Открытые и закрытые вопросы</li> <li>• Вопросы содержательного и эмоционального характера</li> </ul>  | ПК 2 |

|    |  |   |      |
|----|--|---|------|
|    |  | <ul style="list-style-type: none"> <li>Эффективные вопросы: поисковые, уточняющие, гипотетические, переломные</li> <li>Неэффективные: «Почему?», «Зачем?»</li> </ul>  |      |
| 11 | Типология клиентов по Н.Н. Обозову                   | <p>Обозов Н.Н. выделил следующие категории клиентов:</p> <p>I. по характеру запроса на психологическую помощь: не уверенный в себе клиент, уверенный в себе клиент, клиент все знающий и доверяющий только себе, клиент с потребностью «выговориться»</p> <p>II. по особенностям восприятия психических явлений: рационалистичный, реалистичный, прагматически ориентированный клиент; интуитивно ориентированный, эмоционально-утонченный клиент;</p> <p>III. по способу работы со своими проблемами- Клиент, который в ситуации затруднения стремится перестроить свое поведение, клиент, который в ситуации затруднения стремится создавать многообразные субъективно-личностные версии.</p> | ПК 2 |
| 12 | Критерии оценки эффективности консультативной беседы | Критерии оценки делятся на субъективные (клиент удовлетворен, психологи удовлетворен) и объективные (профессионализм психолог, соблюдение правил ведения консультации)  | ПК 2 |
| 13 | Техники психологического консультирования.           | <ol style="list-style-type: none"> <li>1. Отражение чувств</li> <li>2. Интерпретация</li> <li>3. Самораскрытие</li> <li>4. Резюме</li> <li>5. Открытые или закрытые вопросы</li> <li>6. Директива</li> <li>7. Обратная связь</li> </ol>   | ПК 2 |
| 14 | Три вида коучинга                                    | <p>На сегодняшний день выделяют три основных вида коучинга:</p> <p>Административный коучинг используется в организациях и предполагает разнообразные способы помощи людям в повышении эффективности их деятельности.</p> <p>Собственно коучинг (индивидуальный) может рассматриваться в качестве метода планирования собственной жизни, управления её изменениями и</p>   | ПК 2 |



|    |  |   |      |
|----|--|---|------|
|    |  | <p>развитием. Целью в этом случае является создание самого себя как личности с необходимыми, желаемыми качествами и характеристиками в социальном, личностном, межличностном, материальном и духовном аспектах.</p> <p>Третий вид – жизненный коучинг – предполагает помощь людям в достижении личных целей, которые могут быть в значительной степени независимы от профессиональных или коллективных целей.</p>   |      |
| 15 | Классификация видов консультирования по запросу            | <p>В зависимости от типа проблем, с которыми обращается клиент за психологической помощью в консультировании выделяют следующие виды психологического консультирования:</p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1. личностное консультирование (проблемы личностного роста, внутренние конфликты, страхи, психологические травмы и т.д.)</li> <li>2. супружеское консультирование (проблемы взаимоотношений, сексуальные проблемы, состояния до или после развода)</li> <li>3. семейное консультирование (проблемы взаимоотношений с настоящими или бывшими родственниками, психолого-педагогические проблемы)</li> <li>4. профконсультирование (выбор профессии, совершенствование способностей, необходимых для успешного осуществления профессиональной деятельности)</li> <li>5. оргконсультирование (кадровая политика, имидж фирмы, повышение производительности труда)</li> </ol> | ПК 2 |
| 16 | Перечислите три позиции психолога в консультативной беседе | <p><b>Позиция психолога</b> — это ролевые стратегии, принимаемые психологом во взаимоотношении с клиентом.</p> <p>Выделяют <i>три варианта</i> позиции психолога по отношению к клиенту:</p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1. Позиция «сверху»;</li> <li>2. Позиция «на равных»;</li> <li>3. Позиция «снизу».</li> </ol>   | ПК 2 |

|    |  |   |      |
|----|--|---|------|
| 17 | Структурные единицы консультативной ситуации       | <p>Структурные единицы консультативной ситуации: клиент, психолог, проблема.</p> <p>Клиент приходит к психологу со своей проблемой, т.е. источником проблемы является сам человек. В тоже время и проблема влияет на человека своим существованием.</p> <p>Проблема влияет на выбор консультантом психотерапевтических методов.</p> <p>Взаимодействие клиент-консультант строится на понятиях перенос-контрперенос.</p>   | ПК 2 |
| 18 | Назовите личностные качества коуча (не менее трех) | <p>Коуч должен обладать следующими личностными качествами:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Ответственность - полностью отвечает за свою жизнь, принимает последствия своих решений и поступков.</li> <li>• Автономия и независимость суждений и поведения, устойчивость под влиянием фрустрирующих факторов.</li> <li>• Осознанность. В каждый момент своей жизни, задав себе вопрос – что я думаю, что я чувствую.</li> <li>• Активность. Занят не собой, а своей жизненной задачей.</li> <li>• Интерес к самоисследованию в сочетании с заботой о себе.</li> <li>• Открытость и честность в общении.</li> <li>• Принятие себя и других такими, как они есть</li> </ul> | ПК 2 |
| 19 | Назовите три подконтракта коучинг-контракта        | <p>Коучинговый контракт включает три подконтракта (или три системы отношений).</p> <p>1. Контракт "клиент — заказчик" включает взаимоотношения между клиентом и заказчиком, которые возникают задолго до начала коучинга и могут влиять на характер его протекания. Сюда относится то, каким образом заказчик инициирует коучинг для клиента и мотивирует клиента, идет ли клиент на коучинг добровольно или его "отправляют".</p> <p>2. Контракт "коуч — заказчик" включает основные цели заказчика, ради которых он и привлекает коуча, так как оплачивает коучинг именно заказчик,</p>   | ПК 2 |

|    |   |  |      |
|----|---|--|------|
|    |   | <p>коуч должен следовать этим целям.</p> <p>3. Контракт "клиент — коуч" — именно этот контракт задает основные цели коучинга; однако на него влияют также остальные подвиды контракта. Например, клиент не может в коучинге ставить цели, далекие от целей заказчика.</p>  |      |
| 20 | <p>Назовите положительные результаты эффективного коучинга в организации.</p> | <p>Положительными результатами работы коуча:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• рост продуктивности деятельности отдельного сотрудника, команды, организации в целом;</li> <li>• улучшение взаимоотношений в коллективе;</li> <li>• повышение сплоченности команды, которое проявляется в увеличении скорости и эффективности реагирования в критических ситуациях, увеличении гибкости и адаптивности к изменениям.</li> </ul>  | ПК 2 |
| 21 | <p>Четыре задачи коучинга в работе с персоналом</p>                           | <p>Основные задачи коучинга:</p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1) раскрыть потенциал сотрудника; коуч помогает обнаружить лучшее, что есть в нем, и научиться эффективно это применять;</li> <li>2) помочь устранить препятствия: страхи, предположения, стереотипы;</li> <li>3) помочь сотруднику максимально эффективно использовать свои сильные стороны, о которых он, как правило, не догадывается и потому не использует;</li> <li>4) помочь сотруднику определить его важнейшие цели и затем достигать их с наименьшими усилиями.</li> </ol> | ПК 2 |
| 22 | <p>Что дает коучинг руководителю высшего и среднего звена</p>                 | <p>Коучинг для руководителя высшего и среднего звена дает мощный импульс развитию всего бизнеса в целом и помогает:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• определению четких целей и направлений развития;</li> <li>• выработке стратегий реализации планов;</li> <li>• освоению необходимых навыков и техник управления делами и людьми.</li> </ul>  | ПК 2 |
| 23 | <p>Определите понятие «раппорт в коучинге»</p>                                | <p>Раппорт означает эмоциональную, физическую или интеллектуальную связь (подстройка) между людьми.</p>  | ПК 2 |

|    |  |   |      |
|----|--|---|------|
| 24 | Уровни раппорта                            | <p>Уровни раппорта:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• физический уровень. На этом уровне происходит копирование телодвижений собеседника, его позы, характерных жестов) — один из самых простых методов достижения раппорта, в котором различают две разновидности — прямую и зеркальную.</li> <li>• эмоциональный уровень. Суть подстройки на этом уровне заключается в том, что бы синхронизироваться с эмоциями, чувствами и переживаниями другого человека.</li> <li>• интеллектуальный уровень. Если предыдущие уровни освоить довольно просто, то подстроку под стиль речи и тип мышления можно считать одним из самых сложных способов вхождения в состояние раппорта, но он дает более эффективный и устойчивый результат во взаимодействии с другими людьми, сохраняющийся во времени и на расстоянии.</li> </ul> | ПК 2 |
| 25 | Суть метода «китайское меню»               | <p>Идея такого подхода заключается в использовании открытого списка, начатого коучем для того, чтобы сравнивать варианты, придумывать новые, смешивать и совмещать, сравнивать одну возможность с другой, которая будет еще лучше для достижения цели.</p> <p>Метод «китайское меню» состоит не в том, чтобы говорить человеку, что ему делать, а в том, чтобы дать ему ряд возможностей, из которых он сможет выбирать. Короткий «мозговой штурм» является лишь стартом для того, чтобы клиент начал поиск собственных ответов. Коуч при этом не должен ограничиваться результатами такого «мозгового штурма».</p>   | ПК 2 |
| 26 | Виды метафор в коучинге и консультировании | <p>Существует следующая классификация видов метафор:</p> <p><b>Ресурсные метафоры</b> представляют собой такие образы внутри или вне сознания клиента, которые помогают создать ресурсность его личности, способствующую как решению какой-то</p>   | ПК 2 |

|    |   |   |      |
|----|---|---|------|
|    |   | <p>конкретной проблемы или конфликта, так и усилению личности в целом.</p> <p><b>Встроенные метафоры</b> предполагают внесение ресурсности внутри консультационного диалога и помогают расширить взгляд клиента на его проблему. Суть встроенных метафор заключается в том, что консультант с помощью внесения какого-либо образа, рассказа, притчи или истории помогает клиенту увидеть и другие — позитивные — стороны своей проблемы или понять истинную причину затруднения и найти решение.</p> <p><b>Метафоры поведения</b> представляют собой "рецепты" решения проблемы или конфликта на "примере других", когда консультант в форме сказки или притчи рассказывает о том, как похожая на проблему клиента ситуация была успешно разрешена.</p> |      |
| 27 | Схема «GROW»                                      | <p>Этот инструмент можно использовать как в работе один на один с подопечным, так и как инструмент групповой работы.</p> <p><b>GROW</b> – это аббревиатура от названий четырех этапов</p> <p><b>Goal (Цель)</b>- Наметьте цель</p> <p><b>Reality (Реальность)</b>-Оцените текущее положение дел</p> <p><b>Options (Варианты)</b>-Исследуйте варианты</p> <p><b>Will (Намерение)</b>-Закрепите намерения</p>   | ПК 2 |
| 28 | Техника Уолта Диснея «Мечтатель, реалист, критик» | <p>Считается, что Уолт Дисней разработал эту методику для организации командной работы в ходе создания полнометражных мультфильмов.</p> <p>Стратегия Уолта Диснея — это техника работы над проектом из любой жизненной сферы, начиная от уровня его зарождения в вашей голове и заканчивая моментом реализации.</p> <p>Схема командной работы была такой: сначала мечтатели придумывали идею и отправляли ее описание реалистам.</p> <p>Те создавали проектную документацию, а затем отправляли получившийся материал критикам. Последние искали в присланных проектах любые возможные изъяны и описывали причины, «почему это не работает».</p> <p>Все возражения критиков отправлялись обратно реалистам, которые</p>                                 | ПК 2 |

|  |  |   |  |
|--|--|---|--|
|  |  | дорабатывали проекты с учетом всех замечаний. |  |
|--|--|---|--|

**Тест по дисциплине «Консультативная психология и профессиональный коучинг»**

|   |       |
|---|-------|
| 1. Что не является целью психологического консультирования<br>Выберите один из 4 вариантов ответа:<br>1) способствовать развитию личности<br>2) обучать новому поведению<br>3) помогать выбрать оптимальный способ действия в критической ситуации<br>4) <b>сформировать манипулятивное поведение</b>   | ПК -1 |
| 2. В консультировании акцентируется<br>Выберите один из 4 вариантов ответа:<br>1) независимость клиента<br>2) спонтанность клиента<br>3) <b>ответственность клиента</b><br>4) ассертивность клиента   | ПК -2 |
| 3. В консультировании самым лучшим экспертом личных проблем является<br>Выберите один из 4 вариантов ответа:<br>1) консультант<br>2) психотерапевт<br>3) <b>клиент</b><br>4) психиатр   | ПК-2  |
| 4. Психологическое консультирование — это<br>Выберите один из 4 вариантов ответа:<br>1) интуитивная деятельность<br>2) психологическая технология<br>3) психологическая терапия<br>4) <b>сфера психологической практики</b>   | ПК- 1 |
| 5. Разработка теоретических основ и прикладных программ оказания психологической помощи психически и соматически здоровым людям в ситуациях, когда они сталкиваются с проблемами – это:<br>Выберите один из 4 вариантов ответа:<br>1) <b>задача консультативной психологии</b><br>2) объект консультативной психологии<br>3) предмет консультативной психологии<br>4) цель консультативной психологии | ПК-1  |
| 6. Идентификация проблемы, выдвижение целей и плана терапевтической работы осуществляется консультантом на<br>Выберите один из 4 вариантов ответа:<br>1) <b>первой стадии консультирования</b><br>2) второй стадии консультирования<br>3) третьей стадии консультирования<br>4) четвертой стадии консультирования   | ПК-2  |
| 7. Психологическое заключение консультанта должно в первую очередь содержать<br>Выберите один из 4 вариантов ответа:<br>1) эмоции консультанта<br>2) <b>характеристики обследуемого</b><br>3) суждения о клиенте<br>4) сопоставление характеристик клиента с нормой   | ПК-2  |
| 8. Для клиента результатом работы консультанта по его пониманию не становится<br>Выберите один из 4 вариантов ответа:   | ПК-2  |

|  |       |
|--|-------|
| <p>1) <b>разрушение психологических защит</b></p> <p>2) переживание инсайтов</p> <p>3) новое знание о себе</p> <p>4) возможность самопонимания</p>   |       |
| <p>9.К элементам консультативного взаимодействия не относятся</p> <p>Выберите один из 4 вариантов ответа:</p> <p>1) взаимодействие через слово</p> <p>2) эмоциональное взаимодействие</p> <p>3) -интерактивный контакт</p> <p>4) <b>пространственно-временные характеристики ситуации</b></p>  | ПК-2  |
| <p>10.На первой фазе расспросу клиента не способствует</p> <p>Выберите один из 4 вариантов ответа:</p> <p>1) <b>интерпретация проблем клиента</b></p> <p>2) эмпатическое слушание</p> <p>3) использование открытых вопросов и реплик</p> <p>4) структурирование беседы</p>   | ПК-2. |
| <p>11.Прямое воспроизведение сказанного клиентом называется</p> <p>Выберите один из 4 вариантов ответа:</p> <p>1) перефразирование</p> <p>2) <b>повторение</b></p> <p>3) отражение чувств</p> <p>4) обобщение</p>  | ПК-2  |
| <p>12.Консультативная гипотеза выдвигается</p> <p>Выберите один из 4 вариантов ответа:</p> <p>1) на первом этапе консультирования</p> <p>2) <b>на втором этапе консультирования</b></p> <p>3) на третьем этапе консультирования</p> <p>4) на четвертом этапе консультирования</p>  | ПК-2  |
| <p>13.Модель активного слушания не предполагает</p> <p>Выберите один из 4 вариантов ответа:</p> <p>1) концентрации психолога на собеседнике</p> <p>2) принятия чувств и мыслей собеседника такими, какие они есть</p> <p>3) <b>построения консультантом собственной концепции внутреннего мира собеседника</b></p> <p>4) психической настройки консультанта на клиента</p> | ПК-2  |
| <p>14.В групповом консультировании наиболее распространены</p> <p>Выберите один из 4 вариантов ответа:</p> <p>1) экзистенциальные группы</p> <p>2) <b>Т-группы</b></p> <p>3) группы самопомощи</p> <p>4) гештальт-группы</p> <p>3) диаграмма</p> <p>4) кардиограмма</p>  | ПК-2  |
| <p>15.Реакция консультанта, противоречащая поведению клиента, называется</p> <p>Выберите один из 4 вариантов ответа:</p> <p>1) интерпретацией</p> <p>2) <b>конфронтацией</b></p> <p>3) вербализацией</p> <p>4) эмансипацией</p>  | ПК-2  |
| <p>16.Улучшенная с помощью коучинга производительность, повышенные энтузиазм и удовлетворенность работой нужна для...</p>  | ПК-2  |

|  |       |
|--|-------|
| <p>Выберите один из 4 вариантов ответа:</p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1) <b>сотрудников</b></li> <li>2) менеджеров</li> <li>3) коучей</li> <li>4) производства</li> </ol>   |       |
| <p>17. В этом виде коучинга коуч помогает руководителю осознать свои истинные цели, причины удач и неудач, определить направление развития личности руководителя и, как следствие, организации в целом.</p> <p>Выберите один из 4 вариантов ответа:</p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1) <b>личный коучинг</b></li> <li>2) групповой коучинг (корпоративный)</li> <li>3) внутренний коучинг</li> <li>4) внешний коучинг</li> </ol>  | ПК-2. |
| <p>18. Этот вид коучинга направлен на работу с изменениями в организации, планирование и внедрение изменений.</p> <p>Выберите один из 4 вариантов ответа:</p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1) личный коучинг</li> <li>2) <b>групповой коучинг (корпоративный)</b></li> <li>3) внутренний коучинг</li> <li>4) внешний коучинг</li> </ol>  | ПК-2  |
| <p>19. Коучинг – это .....</p> <p>Выберите один из 4 вариантов ответа:</p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1) система практического использования психологии для решения комплексных задач организации</li> <li>2) комплексное вербальное и невербальное психологическое воздействие на эмоции, суждения, самосознание человека или группы</li> <li>3) <b>методика, основанная на интерактивном взаимодействии и сотрудничестве</b></li> <li>4) область практического применения психологии, ориентированная на повышение социально-психологической компетентности людей и оказания психологической помощи человеку или группе</li> </ol> | ПК- 1 |
| <p>20. Для клиента результатом работы консультанта по его понимаю не становится</p> <ol style="list-style-type: none"> <li>а) <b>разрушение психологических защит</b></li> <li>б) переживание инсайтов</li> <li>в) новое знание о себе</li> <li>г) возможность самопонимания</li> </ol>  | ПК-2  |
| <p>21. Решение вопроса профессионального самоопределения для клиента имеет</p> <ol style="list-style-type: none"> <li>а) рациональный подтекст</li> <li>б) эмоциональную подоплеку</li> <li>в) <b>социальную значимость</b></li> <li>г) экзистенциальный контекст</li> </ol>   | ПК-2  |
| <p>22. В этом виде коучинга коуч помогает руководителю осознать свои истинные цели, причины удач и неудач, определить направление развития личности руководителя и, как следствие, организации в целом.</p> <ol style="list-style-type: none"> <li>а) <b>личный коучинг</b></li> <li>б) групповой коучинг (корпоративный)</li> <li>в) внутренний коучинг</li> <li>г) внешний коучинг</li> </ol>  | ПК-2  |
| <p>23. Коучу важно ...</p> <ol style="list-style-type: none"> <li>а) что он «даёт» клиенту или какие процессы «проводит» с ним</li> <li>б) с какой скоростью клиент достигнет самореализации, жизненных задач,</li> </ol>  | ПК-2  |



|  |  |
|--|--|
| здоровья и личностного роста<br>в) как именно клиент достигнет самореализации, жизненных задач, здоровья и личностного роста<br>г) <b>самореализация клиента, его жизненные задачи, здоровье и личностный рост</b> |  |
|--|--|

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

Средство оценивания: устный опрос

#### **МЕТОДИЧЕСКИЕ РЕКОМЕНДАЦИИ ПРИ ПОДГОТОВКЕ К УСТНОМУ ОПРОСУ**

Устный опрос - удобная форма текущего контроля знаний. Целью устного опроса является обобщение и закрепление изученного материала. Главное преимущество – занимает мало времени от 5 до 7 мин., при этом в зависимости от количества вопросов, позволяет проверить большой объем и глубину знаний. Устный опрос может проводиться несколько раз за тему, что позволяет диагностировать, контролировать и своевременно корректировать усвоение материала, что значительно повышает эффективность обучения и закрепляет знания учащихся.

Для успешной подготовки к устному опросу, студент должен изучить/ законспектировать рекомендованную литературу. Внимательно осмыслить лекционный материал. При ответе особо выделить главную мысль, сделать вывод.

Средство оценивания: доклад

#### **МЕТОДИЧЕСКИЕ РЕКОМЕНДАЦИИ ПО ПОДГОТОВКЕ ДОКЛАДА**

Подготовка доклада – это вид самостоятельной работы, который способствует формированию навыков исследовательской работы, расширяет познавательные интересы, приучает критически мыслить. При написании доклада по заданной теме обучающиеся составляют план, подбирают основные источники. В процессе работы с источниками систематизируют полученные сведения, делают выводы и обобщения. Подготовка доклада требует от обучающегося большой самостоятельности и серьезной интеллектуальной работы, которая принесет наибольшую пользу, если будет включать с себя следующие этапы:

- изучение наиболее важных научных работ по данной теме, перечень которых, как правило, дает сам преподаватель;
- анализ изученного материала, выделение наиболее значимых для раскрытия темы фактов, мнений разных ученых и научных положений;
- обобщение и логическое построение материала доклада, например, в форме развернутого плана;
- написание текста доклада с соблюдением требований научного стиля.

Построение доклада включает три части: вступление, основную часть и заключение. Во вступлении указывается тема доклада, устанавливается логическая связь ее с другими темами или место рассматриваемой проблемы среди других проблем, дается краткий обзор источников, на материале которых раскрывается тема и т. п. Основная часть должна иметь четкое логическое построение, в ней должна быть раскрыта тема доклада. В заключении подводятся итоги, формулируются выводы, подчеркивается значение рассмотренной проблемы и т. п.

Средство оценивания: тест

#### **МЕТОДИЧЕСКИЕ УКАЗАНИЯ ПО ВЫПОЛНЕНИЮ ТЕСТОВЫХ ЗАДАНИЙ**

Непременной сопутствующей процедурой преподавания любой дисциплины является контроль уровня усвоения учебного материала. В настоящее время среди разнообразных форм контроля в учебном процессе стали активно применяться тестовые задания, которые позволяют относительно быстро определить уровень знаний обучающегося. Тестовые задания является одной из наиболее научно обоснованных процедур для выявления реального качества знания у обучающегося. Впрочем, тестирование не может заменить собой другие педагогические средства контроля, используемые сегодня преподавателями. В их арсенале остаются устные экзамены,

контрольные работы, опросы обучающихся и другие разнообразные средства. Они обладают своими преимуществами и недостатками и поэтому они наиболее эффективны при их комплексном применении в учебной практике.

По этой причине каждое из перечисленных средств применяется преподавателями на определенных этапах изучения дисциплины. Самое главное преимущество тестов – в том, что они позволяют преподавателю и самому обучающемуся при самоконтроле провести объективную и независимую оценку уровня знаний в соответствии с общими образовательными требованиями. Наиболее важным положительным признаком тестового задания является однозначность интерпретации результатов его выполнения. Благодаря этому процедура проверки может быть доведена до высокого уровня автоматизма с минимальными временными затратами. При проведении тестирования степень сложности предлагаемых вопросов определяются преподавателем в зависимости от уровня подготовленности группы.

Средство оценивания: реферат

#### МЕТОДИЧЕСКИЕ РЕКОМЕНДАЦИИ ПО ПОДГОТОВКЕ РЕФЕРАТА

Тему реферата обучающийся выбирает самостоятельно, ориентируясь на прилагаемый примерный список. В реферате магистранты показывают знания дисциплины и умение реферировать, т. е. творчески анализировать прочитанный текст, а также умение аргументированно и ясно представлять свои мысли, с обязательными ссылками на использованные источники и литературу. В реферате желательно отразить различные точки зрения по вопросам выбранной темы.

Реферат следует писать в определенной последовательности. Обучающемуся необходимо ознакомиться с рабочей программой по дисциплине, выбрать нужную тему, подобрать и изучить рекомендованные документы и литературу. Если заинтересовавшая обучающегося тема не учтена в прилагаемом списке, то по согласованию с преподавателем можно предложить свою. Выбирая тему реферата, необходимо руководствоваться личным интересом и доступностью необходимых источников и литературы.

Поиск литературы по избранной теме следует осуществлять в систематическом и генеральном (алфавитном) каталогах библиотек (по фамилии автора или названию издания) на библиографических карточках или в электронном виде. Поиск литературы (особенно статей в сборниках и в коллективных монографиях) облегчит консультация с библиографом библиотеки. Возможен также поиск перечней литературы и источников по информационным сетевым ресурсам (Интернета).

Ознакомившись с литературой, магистрант отбирает для своего реферата несколько научных работ (монографий, статей и др.). Выбирая нужную литературу, следует обратить внимание на выходные данные работы.

Объем реферата колеблется в пределах 25-30 страниц формата А-4 с кеглем 14 и полуторным интервалом между строками в обычной компьютерной редакторской программе. Отредактированная работа должна быть пронумерована (номер ставится в верхней части страницы, по центру) и сброшюрована.

Реферат должен быть оформлен в компьютерном варианте. Компьютерный текст должен быть выполнен следующим образом:

- текст набирается на одной стороне листа;
- стандартная страница формата А4 имеет следующие поля: правое – 10 мм, левое – 30 мм, верхнее и нижнее – 20 мм;
- межстрочный интервал – полуторный;
- гарнитура шрифта – Times New Roman;
- кегль шрифта – 14;
- абзацный отступ – 1,25 пт.

На титульном листе, который не нумеруется, указывается название полное название Института, кафедры, полное название темы реферата, курс, отделение, номер учебной группы, инициалы и фамилия обучающегося, а также ученая степень, ученое звание, инициалы и фамилия преподавателя, который будет проверять работу.

На второй странице размещается оглавление реферата, которое отражает структуру реферата и включает следующие разделы:

– введение, в котором необходимо обосновать выбор темы, сформулировать цель и основные задачи своего исследования, а также можно отразить методику исследования;

– основная часть, состоящая из нескольких глав, которые выстраиваются по хронологическому или тематическому принципу, озаглавливаются в соответствии с проблемами, рассматриваемыми в реферате. Главы желательно разбивать на параграфы. Важно, чтобы разделы оглавления были построены логично, последовательно и наилучшим образом раскрывали тему реферата;

– заключение, в котором следует подвести итоги изучения темы, на основании источников, литературы и собственного понимания проблемы изложить свои выводы.

Ссылки на источники и литературу, использованные в реферате, обозначаются цифрами в положении верхнего индекса, а в подстрочных сносках (внизу страницы) указывается источник, на который ссылается автор. Сноска должна быть полной: с указанием фамилии и инициалов автора, названия книги, места и года ее издания, страницы, на которую сделана ссылка в тексте.

Цитирование (буквальное воспроизведение) текста других авторов в реферате следует использовать лишь в тех случаях, когда необходимо привести принципиальные положения, оптимально сформулированные выводы и оценки, прямую речь, фрагмент документа и пр. В цитате недопустима любая замена слов. Если в работе содержатся выдержки (цитаты) из отдельных произведений или источников, их следует заключить в кавычки и указать источник, откуда взята данная цитата (автор, название сочинения, год и место издания, страница, например: Маршалова А. С. Система государственного и муниципального управления: Учебное пособие. – М., 2009. – С. 10.). Издательство в сносках обычно не указывается.

В реферате допускается передача того или иного эпизода или определенной мысли своими словами. В этом случае в тексте кавычки не ставятся, но в подстрочном примечании следует указать выходные данные источника. В тех случаях, когда сноска делается повторно на одно и то же издание, тогда в подстрочном примечании выходные данные не приводятся полностью.

Например:

Выработка политических ориентиров в значительной степени основана не на строго рациональном или научном анализе, а на понимании необходимости защиты тех или иных социальных интересов, осознании характера сопутствующей им конкуренции.

Т.е. в первой сноске указывается автор, полное название, место, год издания, страницы, на которые ссылаетесь.

В дальнейшем в сноске следует писать: Там же. – С. 98.

Если сноска на данную работу дана после других источников, следует писать: Государственная политика: Учебное пособие. – С. 197. (без указания места и года издания).

Ссылки на Интернет даются с обязательной датой просмотра сайта, т. к. сайты часто обновляются и порой невозможно найти те материалы, которые использовались в реферате. Например: Федеральный закон от 14 ноября 2002 г. № 161-ФЗ «О государственных и муниципальных унитарных предприятиях» [электронный текстовый документ].

URL:[http://www.ranatruda.ru/ot\\_biblio/normativ/data\\_normativ/11/11264/index.php](http://www.ranatruda.ru/ot_biblio/normativ/data_normativ/11/11264/index.php) [дата обращения: 13.11.2015].

Вполне возможно помещение всех сносок реферата в специальный раздел Примечания.

В конце реферата приводится библиографический список, составленный в алфавитном порядке в соответствии с требованиями к оформлению справочно-библиографического аппарата. Источники и литература должны быть оформлены на разных страницах. Следует указывать только те источники и литературу, которую магистрант действительно изучил.

Библиографический список и сноски оформляются в соответствии с действующими стандартами. Реферат может содержать приложения в форме схем, таблиц, образцов документов и другие изображения в соответствии с темой исследования.

При написании реферата должно быть использовано не менее 25 источников или единиц литературы (книг, статей, интернет-сайтов, документов и др.). Учебники, энциклопедические и справочные издания не являются основной литературой и не входят в круг этих 25 наименований.

Если в реферате магистрант желает привести небольшие по объему документы или отдельные разделы источников, касающиеся выбранной темы, различные схемы, таблицы, диаграммы, карты, образцы типовых и эксклюзивных документов и другую информацию по основам государственного и муниципального управления, то их можно привести в разделе Приложения. При этом каждое приложение должно быть пронумеровано и снабжено указанием, откуда взята информация для него.

Введение, заключение, новые главы, библиографический список, должны начинаться с нового листа.

Все страницы работы, включая оглавление и библиографический список, нумеруются по порядку с титульного листа (на нем цифра не ставится) до последней страницы без пропусков и повторений. Порядковый номер проставляется внизу страницы по центру, начиная с цифры 2.

В реферате желательно высказывание самостоятельных суждений, аргументов в пользу своей точки зрения на исследуемую проблему. При заимствовании материала из первоисточников обязательны ссылки на автора источника или интернет-ресурс, откуда взята информация. Реферат, значительная часть которого текстуально переписана из какого-либо источника, не может быть оценена на положительную оценку.