

**Федеральное государственное  
бюджетное образовательное  
учреждение высшего образования  
«РОССИЙСКАЯ АКАДЕМИЯ  
НАРОДНОГО ХОЗЯЙСТВА И  
ГОСУДАРСТВЕННОЙ СЛУЖБЫ ПРИ  
ПРЕЗИДЕНТЕ РОССИЙСКОЙ  
ФЕДЕРАЦИИ»  
Институт общественных наук**

**Образовательная автономная  
некоммерческая организация  
высшего образования  
«МОСКОВСКАЯ ВЫСШАЯ ШКОЛА  
СОЦИАЛЬНЫХ И  
ЭКОНОМИЧЕСКИХ НАУК»  
Факультет практической психологии**

**УТВЕРЖДЕНА**

решением кафедры  
Общей психологии ИОН  
Протокол от «27» августа 2020 №12

**УТВЕРЖДЕНА**

решением кафедры  
практической психологии МВШСЭН  
Протокол от «20» августа 2020 г. №15

## **РАБОЧАЯ ПРОГРАММА ДИСЦИПЛИНЫ**

### **Б1.В.08 Основы коучинга**

*(индекс и наименование дисциплины)*

**37.03.01 Психология**

*(код, наименование направления подготовки)*

**Психологическое консультирование и коучинг  
*(профиль)***

**Бакалавр  
*(квалификация)***

**очная  
*(форма обучения)***

**Год набора – 2021**

**Москва, 2020 г.**

**Автор—составитель:**

Доцент кафедры  
общей психологии ИОН РАНХиГС,  
кандт.психол.наук, доцент

Лобанова Т.Н.

Старший преподаватель кафедры  
общей психологии ИОН РАНХиГС

Ячменёва Н.П.

**Декан факультета психологии ИОН**  
докт.психол.наук, профессор

Спиридонов В.Ф.

**Заведующий кафедрой**  
**практической психологии МВШСЭН**  
кандт.психол.наук, доцент

Шапиро Б.Ю.

## СОДЕРЖАНИЕ

У	
1. Перечень планируемых результатов обучения по дисциплине , соотнесенных с планируемыми результатами освоения программы.....	4
2. Объем и место дисциплины в структуре ОП ВО.....	4
3. Содержание и структура дисциплины.....	5
4. Материалы текущего контроля успеваемости обучающихся и фонд оценочных средств промежуточной аттестации по дисциплине.....	6
5. Методические указания для обучающихся по освоению дисциплины.....	12
6. Учебная литература и ресурсы информационно-телекоммуникационной сети "Интернет", включая перечень учебно-методического обеспечения для самостоятельной работы обучающихся по дисциплине.....	15
6.1. Основная литература.....	15
6.2. Дополнительная литература.....	15
6.3. Учебно-методическое обеспечение самостоятельной работы.....	15
6.4. Нормативные правовые документы.....	16
6.5. Интернет-ресурсы.....	16
6.6. Иные источники.....	16
7. Материально-техническая база, информационные технологии, программное обеспечение и информационные справочные системы.....	16

## 1. Перечень планируемых результатов обучения по дисциплине, соотнесенных с планируемыми результатами освоения программы

1.1. Дисциплина Б1.В.08 Основы коучинга обеспечивает овладение следующими компетенциями:

Код компетенции	Наименование компетенции	Планируемые результаты обучения по дисциплине
ПК-7	Способен создавать соответствующие условиям и задачам рекомендации, ориентированные на достижение личных или профессиональных целей клиентов	Дает соответствующие условиям и задачам рекомендации, ориентированные на достижение личных или профессиональных целей клиентов

1.2. В результате освоения дисциплины у студентов должны быть сформированы:

Код компетенции	Результаты обучения
ПК-7	на уровне знаний: - что такое коучинговая беседа, ее структура и процесс, коучинговый запрос и контракт, формат конечного результата, коуч-техники, коучинговое состояние (Поток), раппорт в коуч-беседе, коуч-сессия, коуч-позиция, личность коуча
	на уровне умений: - формировать установки, направленные на гармоничное развитие, продуктивное преодоление жизненных трудностей, толерантности во взаимодействии с окружающим миром в образовательной среде и управлении;
	на уровне навыков: - владеть технологиями коучинга, применяемых в управленческой деятельности; - владеть стандартными технологиями проведения коучинга.

## 2. Объем и место дисциплины в структуре ОП ВО

### Объем дисциплины

Общая трудоемкость дисциплины Б1.В.08 Основы коучинга в соответствии с учебным планом составляет 2 з.е (72 академических часа/ 54 астрономических часа), из которых 36 ак.ч. (27 астр.ч.) выделены на контактную работу со студентами, 36 ак.ч. (27 астр.ч.) выделено на самостоятельную работу обучающихся.

### Место дисциплины в структуре ОП ВО

Дисциплина Б1.В.06 «Основы коучинга» относится к блоку 1 «Дисциплины» и является обязательной дисциплиной вариативной части учебного плана. Дисциплина в соответствии с учебным планом изучается на 3 курсе во 2 семестре.

Форма промежуточной аттестации в соответствии с учебным планом- зачет.

### 3. Содержание и структура дисциплины

#### Очная форма обучения

п/п	№ Наименование тем и/или разделов	Объем дисциплины, час.						Форма текущего контроля успеваемости и**, промежуточ ной аттестации* **
		Всего	Контактная работа обучающихся с преподавателем по видам учебных занятий				СР	
			Л	ЛР	ПЗ	КСР		
Тема 1	Коучинг как вид «помогающей» деятельности и технология развития	16			8		8	О, ДЗ
Тема 2	Процесс коучинга: структура и содержание.	12			6		6	О, ДЗ, ПЗ
Тема 3	Инструменты коучинговой работы	16			8		8	О, ПЗ
Тема 4	Коучинг как стиль менеджмента	12			6		6	Д, ПЗ
Тема 5	Коучинг в сопровождении решения организационно-управленческих задач и развитии персонала	16			8		8	О, Д, П
Промежуточная аттестация								Зачет
Всего:		72			36		36	

\*\* методы текущей аттестации: опрос (О), домашнее задание (ДЗ), практическое задание (ПЗ), доклад (Д), проект (П).

#### Содержание дисциплины

### **Тема 1. Коучинг как вид «помогающей» деятельности и технология развития**

Термин «коучинг»: происхождение и семантика. Генезис коучинга (Т.Голви, Дж.Уитмор и др.). Подходы к сущности, целям и задачам коучинга. Мировоззренческие основания и базовые принципы коучинга. Коучинг в контексте различных направлений психологии. Формула эффективности по Т.Голви. Понятие «внутренней игры». Функции и роли коуча.

Коучинг и другие формы «помогающей» деятельности (психологическое и управленческое консультирование, тренинг, обучение и др.): общее и специфика.

Коучинг как вид профессиональной деятельности: направления, формы работы, базовые компетенции. Профессиональные ассоциации в сфере коучинга.

### **Тема 2. Процесс коучинга: структура и содержание.**

Базовые этапы коучинга. Процесс коучинга как совокупность коуч-сессий. Форматы коучинга. Варианты коуч-сессий.

Направления и особенности работы на первичной коуч-сессии. Оценка готовности клиента работать в коуч-формате. Заключение контракта на процесс коучинга. Модель GROW как основа структурирования коучинга и коуч-сессии. Уточнение запроса на развитие (решение задач) и его переформулирование в цель. Требования к постановке целей на процесс коучинга и конкретную сессию. Изучение текущей ситуации и ограничений. Генерация вариантов действия и их оценка. Выбор и планирование конкретных шагов. Мотивирование клиента на изменения и принятие ответственности. Завершение коуч-сессии и взаимосвязь между сессиями.

Коучинговый контакт: уровни, признаки, приёмы и факторы установления. Правило «следования за интересом клиента».

Профессионально-этические принципы взаимодействия коуча и клиента. Типичные ошибки коуча при проведении сессии и взаимодействии с клиентом.

### **Тема 3. Инструменты коучинговой работы**

Техники создания контакта. Слушание как инструмент коучинга: роль, уровни. Роль наблюдения за клиентом в коучинге. Вопросы как ключевой инструмент коучинга: функции, виды, ситуации использования. Обратная связь в коучинге: роль, виды, особенности использования.

Техники изучения ситуации клиента («Колесо баланса». SWOT-анализ, многопозиционное описание»). Шкалирование как инструмент оценки ситуации и развития рефлексии. Техники работы с целеполаганием и ценностной сферой клиента (формат SMART, правила корректно поставленной цели) и т.д..

Техники работы с мышлением клиента (выявление значимых для развития клиента особенностей мышления, и их коррекция). Приемы работы с линией времени для уточнения целей, получения ресурсов развития и планирования деятельности. Использование метафоры в коучинговой работе.

### **Тема 4. Коучинг как стиль менеджмента**

Современные требования к эффективности организаций и их сотрудникам как причина обращения к идеям коучинга. Сущность и цели коуч-менеджмента как стиля управления. Руководитель-коуч: необходимые компетенции и личностные качества. Роли коуча и руководителя: возможности совмещения и противоречия.

Беседа с сотрудником в коуч-формате как базовый элемент коуч-менеджмента: виды, место и время проведения. Цели руководителя и цели беседы. Ситуации уместности коуч-беседы. Психологические факторы успешности коуч-беседы. Возможные ошибки руководителя при проведении коуч-беседы.

Задачи, решаемые с помощью коуч-вопросов и техник: оптимизация постановки сотрудником целей, формирование осознанного видения своей работы, повышение мотивации профессиональной деятельности, принятие ответственности за реализацию намеченных действий.

#### **Тема 5. Коучинг в сопровождении решения организационно-управленческих задач и развитии персонала**

Коучинг в организации, организационный, корпоративный, бизнес-коучинг: общее и специфика. Формы реализации коучинга в организации Индивидуальные и групповые формы коучинга в организации. Внешний и внутренний коучинг. Заказчики и клиенты внешнего коучинга в организации: цели, запросы, мотивация, представления о коучинге. Проблемы ответственности, конфиденциальности и оценки эффективности в организационном коучинге

Групповой коучинг: специфика и формы реализации. Коучинг команд.

Направления работы коуча с группой в организационном контексте Применение коуч-техник для сопровождения принятия групповых решений

Коучинг в системе мероприятий по развитию, обучению и адаптации персонала Коучинг как метод обучения «на рабочем месте». Соотношение коучинга и наставничества. Коучинг как пре- и посттренинг.

Коучинг как инструмент личностно-профессионального развития руководителей. Специфика запросов руководителей на развитие и его взаимодействия с коучем. Роль коучинга в выстраивании субъективных стратегий личностно-профессионального совершенствования

### **4. Материалы текущего контроля успеваемости обучающихся и фонд оценочных средств промежуточной аттестации по дисциплине**

#### **4.1. Текущий контроль успеваемости**

##### **4.1.1. Формы текущего контроля успеваемости**

Тема и/или раздел	Методы текущего контроля успеваемости
Тема 1. Коучинг как вид «помогающей» деятельности и технология развития	О, ДЗ
Тема 2. Процесс коучинга: структура и содержание.	О, ДЗ, ПЗ
Тема 3. Инструменты коучинговой работы	О, ПЗ
Тема 4. Коучинг как стиль менеджмента	Д, ПЗ
Тема 5. Коучинг в сопровождении решения организационно-управленческих задач и развитии персонала	О, Д, П

##### **4.1.2. Материалы текущего контроля успеваемости**

*а) опрос:*

1. В чем состоит сущность коучинга как вида деятельности?
2. В чем заключаются причины возникновения коучинга?
3. Каковы базовые принципы коучинга.
4. Какие функции выполняет коуч в интересах клиента?

5. Почему коучинг можно рассматривать как технологию личностно-профессионального развития?

5. Можно ли четко «отделить» «развести» коучинг от других форм помощи людям в их развитии?

6. Назовите возможные виды коучинга и сферы его использования.

7. Раскройте сущность следующей особенности коучинга: «Коучинг позволяет интегрировать решение конкретной задачи и развитие клиента».

*б) домашнее задание*

1. Проработайте рекомендованные к теме источники и выпишите из них рекомендованных источников (использовать не менее 3 книг и статей) 5 формулировок того, «что есть коучинг» (помимо рассмотренных в аудитории). Учитывайте, что различные формулировки могут присутствовать даже в тексте одного автора. Сопоставьте эти определения, выделите общее и различия. Укажите формулировку (формулировки), которые вы считаете наиболее удачными или неудачными (аргументируйте свое мнение). Также можете предложить свое определение коучинга, сформулированное на основе изученных источников.

2. Найдите в Интернете не менее 5 сайтов, посвященных услугам в сфере коучинга, и проанализируйте их материалы:

- как трактуется коучинг и его возможности;
- какие виды коучинга предлагаются клиентам;
- какие задачи предлагается решить с помощью коучинга.

Сформулируйте ваше впечатление от данных материалов (как психолога и как потенциального клиента). Свой ответ обоснуйте

***Типовые оценочные материалы по теме 2.***

*а) опрос*

Что такое «формат» коучинга?

От чего может зависеть используемый формат коучинга?

Каковы показатели неготовности клиента к работе в коуч-формате?

Как может проявляться «нелинейность» реализации модели GROW?

Какие задачи решаются на этапе завершения коуч-сессии?

Какую функцию выполняет в коучинге домашнее задание?

Какую роль выполняет «экологическая проверка» выбранных целей и вариантов действия?

Как можно оценить готовность клиента к осуществлению выбранного варианта развития?

Каков роль первой коуч-сессии в обеспечении успешности развития клиента?

Зачем нужно заключать «коучинговый контракт»?

Каковы критерии и показатели эффективности коучинга?

*б) домашнее задание:*

1. Сформулируйте:

- признаки, хорошего контакта коуча и клиента во время сессии;
- признаки нарушения коучингового контакта (со стороны коуча и со стороны клиента)
- возможные факторы, влияющие на нарушение контакта и способы его восстановления

2. Изучите представленные в литературе подходы к ошибкам коучей.

Выберите из них 5 ошибок, которые вам представляются наиболее значимыми. Свой выбор аргументируйте.

3. На основе предложенных источников составьте список основных профессионально-этических принципов и норм, регулирующих работу коуча. Выделите те из них, которые, по вашему мнению, являются наиболее важными для успешной и корректной работы коуча. Аргументируйте своё мнение.

*в) практическое задание*

Студенты в парах, демонстрируют навыки работы по модели GROW с реальными запросами на развитие или решение задач актуальной задачи

Оценивается:

- корректность понимания и реализации модели данными студентами пары;
- участие других студентов в обсуждении работы пары (уточнения по применению модели GROW, предложения по выбору стратегии движения и т.д.)

***Типовые оценочные материалы по теме 3.***

*а) опрос*

В чем сущность уровней слушания?

В чем состоит сущность Т-вопросов?

Как открытые вопросы могут способствовать развитию

Какие вопрос относят к «деструктивным»?

Какие приёмы можно использовать при содействии в преодолении ценностных и целевых противоречий?

Каковы требования к формулировке цели в коучинге?

В чем достоинство и ограничения метафорических инструментов коучинга?

Какие приёмы можно использовать для создания у клиента более многомерного представления своей ситуации?

Какие приёмы дают возможность оценить «экологичность» цели, достоинства и ограничения выбранных вариантов достижения целей?

По каким речевым показателям можно диагностировать метапрограммные предпочтения и убеждения?

Как можно использовать «линию времени» для обеспечения развития клиента?

Какие техники можно применить для работы с со страхами клиента в процессе его развития?

Какие из техник, ранее изученных вами в рамках иных курсов можно использовать в ходе коучинга?

*б) практическое задание*

Студенты демонстрируют (в рамках учебных коуч-сессий). навыков использования различных психологических техник для решения коучинговых задач для работы с реальным запросом. Оценивается корректность понимания и реализации техник студентами, а также участие других студентов в обсуждении, уточнения по применению техник и т.д.

***Типовые оценочные материалы по теме 4.***

*а) доклады:*

Где, когда и как внедрять коуч менеджмент в организации?

Барьеры внедрения коуч-менеджмента: в чем он состоит и как их преодолеть

Использование принципа «внутренней игры» в рамках коуч-менеджмента

Особенности ведения коуч-беседы с различными типами сотрудников

Коучинг как фактор лидерства руководителя

*б) практическое задание*

Проанализируйте эссе К.Бланшара и С.Джонсона «Одноминутный менеджер» и найдите в тексте не менее 8 примеров использования коуч-менеджмента (например, примененные руководителем коучинговые техники, использованные принципы коучинга, последствия использования коучинга при работе с подчиненными и т.д.). При этом необходимо не просто указать на наличие определённого элемента коуч-менеджмента, но также обосновать, что это именно он.

Результаты анализа представьте в виде таблицы:

№	Фрагмент текста, в котором отражены элементы коуч-менеджмента	Какой именно элемент коуч-менеджмента присутствует
1		
2		
...		

***Типовые оценочные материалы по теме 5.***

*а) опрос:*

Как вы можете соотнести понятия «коучинг в организации», «организационный коучинг», «корпоративный коучинг», «бизнес-коучинг»?

В чем может заключаться взаимосвязь различных видов коучинга в контексте организации?

Назовите преимущества, ограничения внутреннего и внешнего коучинга в организации.

Какие ранее изученные коуч-технологии можно использовать в процессе психологического сопровождения построения команды?

Каким может быть запрос к коучу при сопровождении принятия управленческих решений?

Как коуч может способствовать генерации творческих вариантов действия и их всесторонней оценке?

*б) доклады:*

Возможности коучинга при сопровождении внедрения организационных изменений.

Групповой коучинг в организации: коучинг: виды, техники, трудности, возможности и ограничения.

Особенности использования коучинга в развитии различных типов сотрудников.

Использование коучинга в управлении проектами

Коуч как фасилитатор групповой работы

Коучинг как инструмент личностно-профессионального развития руководителей: особенности проведения.

*б) проект*

Ситуация

Вас пригласили для коучингового сопровождения решения одной из управленческих задач, например:

- внедрения коуч-менеджмента в организации;
- сопровождения организационных изменений
- разрешения конфликтных ситуаций;
- повышения профессиональной компетентности персонала и т.д.

Студент по согласованию с преподавателем может выбрать иную организационно-управленческую ситуацию, а также самостоятельно определяет профиль деятельности, размер и иные особенности организации.

#### Задание

Смоделируйте и в письменной форме отразите (2-3 стр.) работу коуч-консультанта данной ситуации:

- возможный запрос к коуч-консультанту и что за ним может стоять в реальности (а также возможные различия в запросах)
- ожиданий и опасений сотрудников организации от взаимодействия с консультантом и его работы;
- этапы ваших действий и их возможное содержание - с кем будете встречаться, что обсуждать, какие коуч-техники использовать (если возможны различные способы действий по принципу «если – то...»), отразите эти варианты);
- Спрогнозируйте
- возможную реакцию сотрудников и управленцев различного уровня
- возможные трудности в работе коуча;
- возможные ошибки коуча.

## **4.2. Промежуточная аттестация**

### **4.2.1. Форма и средства (методы) проведения промежуточной аттестации**

Формой промежуточной аттестации по учебному плану является зачет. Зачет состоит из двух этапов:

1 этап - устное собеседование по вопросам теоретического и практического содержания курса;

2 этап - обсуждение подготовленного студентом эссе «Я как коуч» и отчета по проведенной коуч-сессии.

### **4.2.2. Типовые оценочные средства**

#### **а) вопросы к зачету**

1. Коучинг: происхождение термина, этапы становления, основоположники.
2. Мировоззренческие принципы коучинга. Принципы взаимодействия коуча и клиента.
3. Коучинг и другие формы «помогающей» деятельности: общее и специфика.
4. Виды и сферы использования коучинга.
5. Форматы коучинга и варианты коуч-сессий
6. Направления работы на первичной коуч-сессии
7. Модель GROW как основа структурирования коучинга и коуч-сессии
8. Завершение коуч-сессии: направления и особенности работы
9. Приемы установления и поддержания коучингового контакта
10. Признак хорошего контакт коуча и клиента, пути его достижения.
11. Признаки и факторы и нарушения коучингового контакта.
12. Типичные ошибки коуча при проведении сессии и взаимодействии с клиентом
13. Слушание в коучинге: функции, уровни, приёмы
14. Вопросы в коучинге: функции, виды, правила задавания.
15. Обратная связь в коучинге.
16. Техника «колесо баланса»: алгоритм и варианты использования.
17. Техники работы с целеполаганием
18. Приемы работы с временной перспективой

19. Приемы работы с частями личности
20. Приемы работы с ценностями в коучинге
21. Приемы выявления и коррекции ограничивающих убеждений и стратегий мышления
22. Использование метафор и сказок в коучинге
23. Коуч-менеджмент: сущность и возможности
24. Коучинг и тренинг в развитии персонала: общее и особенное.
25. Коучинг и наставничество в развитии персонала : общее и особенное.
26. Руководитель как коуч: возможности ограничения
27. Условия и факторы внедрения коуч-менеджмента в организации.
28. Внешний и внутренний коучинг: достоинства и ограничения.
29. Особенности использования коучинга в рамках организации
30. Работа коуча с группой: формы и направления.
31. Использование коуч-технологий при принятии групповых решений
32. Особенности коучинга руководителей
33. Базовые компетенции коуча.

### **Задание для подготовки эссе «Я как коуч»**

В эссе необходимо отразить:

- как лично вы понимаете коучинг;
- как изучение коучинга повлияло на вас лично, какие техники коучинга вы использовали «на себе»;
- какие из изученных подходов и техник являются для вас наиболее значимыми;
- какой вид коучинга является для вас наиболее интересным и «комфортным»;
- с какими запросами и клиентами вы уже готовы работать сейчас;
- какие клиенты и ситуации представляются вам наиболее трудными;
- каким может быть ваш индивидуальный («авторский») стиль коучинга;
- какие личностные особенности помогают вам стать успешным коучем, а какие – пока ограничивают ваши возможности.
- что бы вы хотели освоить еще в сфере коучинга в ближайшем будущем / в перспективе.

Также в эссе можно отразить и иные значимые для вас аспекты изученного материала и использования коучинга

Объем эссе - не менее 4 стр., шрифт 14, интервал 1,5.

### **Требования к отчету по итогам проведенной студентом зачетной коуч-сессии**

В отчете необходимо указать:

- с кем проводилась сессия (пол, возраст, социально-профессиональный статус);
- исходный запрос клиента и сформулированную цель на сессию;
- логика работы и содержание основных этапов (желательно включение элементов стенограммы сессии – какие вопросы задавались и какими были ответы - с соответствующими комментариями коуча);
- какие техники применялись и их обоснование);
- каков итог сессии
- что было в полученном опыте самым значимым;
- что удалось сделать хорошо / с какими трудностями столкнулись;
- что можно было сделать лучше / по-другому;
- оцените по шкале от 1 до 10:

- насколько удалось достичь намеченного результата;
- каким было качество контакта.
- насколько успешно удалось реализовать примененные техники.

### Шкала оценивания.

Оценка	Требования к знаниям
«Зачтено»	<p>Студент показал корректное использование понятийного аппарата хорошее знание методологических основ и принципов коучинга, теоретических аспектов курса.</p> <p>Понимает сущность и формы построения коучинговой работы с личностью, группой и организацией.</p> <p>Знает основные инструменты коучинга, их назначение и сферу применимости при решении задач развития клиента.</p> <p>Владеет базовыми навыками использования инструментов коучинга при решении прикладных задач. Способен аргументированно пояснить логику работы и примененные технологии.</p>
«Не зачтено»	<p>Студент не владеет значительной частью материала курса, допускает существенные ошибки при использовании понятийного аппарата и трактовке коучинговых подходов, раскрытии особенностей применения коучинга.</p> <p>Допускает существенные ошибки при определении последовательности этапов работы коуча и характеристике коучинговых технологий.</p> <p>Демонстрирует слабое владение навыками использования инструментов коучинга, затрудняется пояснить использованную логику работы коуча при решении конкретной задачи.</p>

### 5. Методические указания для обучающихся по освоению дисциплины

Обучение по дисциплине «Основы коучинга» предполагает изучение курса на аудиторных занятиях (практические занятия) и самостоятельной работы студентов. Практические занятия дисциплины предполагают их проведение в различных формах с целью выявления полученных знаний, умений, навыков и компетенций с проведением контрольных мероприятий. С целью обеспечения успешного обучения студент должен готовиться к аудиторным занятиям, поскольку они являются важнейшей формой организации учебного процесса:

- знакомят с новым учебным материалом;
- разъясняют учебные элементы, трудные для понимания;
- систематизируют учебный материал;
- ориентируют в учебном процессе.

Подготовка к аудиторному занятию заключается в следующем:

- внимательно прочитайте материал предыдущего аудиторного занятия;
- узнайте тему предстоящего занятия (по тематическому плану);
- ознакомьтесь с учебным материалом по учебнику и учебным пособиям;

- постарайтесь уяснить место изучаемой темы в своей профессиональной подготовке;

- запишите возможные вопросы, которые вы зададите в аудитории.

#### Подготовка презентации для докладов и итогового проекта

Для подготовки презентации необходимо собрать и обработать начальную информацию. Последовательность подготовки презентации:

1. Четко сформулировать цель презентации: вы хотите свою аудиторию мотивировать, убедить, заразить какой-то идеей или просто формально отчитаться.

2. Определить каков будет формат презентации: живое выступление (тогда, сколько будет его продолжительность) или электронная рассылка (каков будет контекст презентации).

3. Отобрать всю содержательную часть для презентации и выстроить логическую цепочку представления.

4. Определить ключевые моменты в содержании текста и выделить их.

5. Определить виды визуализации (картинки) для отображения их на слайдах в соответствии с логикой, целью и спецификой материала.

6. Подобрать дизайн и форматировать слайды (количество картинок и текста, их расположение, цвет и размер).

7. Проверить визуальное восприятие презентации.

К видам визуализации относятся иллюстрации, образы, диаграммы, таблицы. Иллюстрация – представление реально существующего зрительного ряда. Образы – в отличие от иллюстраций – метафора. Их назначение – вызвать эмоцию и создать отношение к ней, воздействовать на аудиторию. С помощью хорошо продуманных и представляемых образов, информация может надолго остаться в памяти человека. Диаграмма – визуализация количественных и качественных связей. Их используют для убедительной демонстрации данных, для пространственного мышления в дополнение к логическому. Таблица – конкретный, наглядный и точный показ данных. Ее основное назначение – структурировать информацию, что порой облегчает восприятие данных аудиторией.

#### *Практические советы по подготовке презентации*

- готовьте отдельно: печатный текст + слайды + раздаточный материал;

- слайды – визуальная подача информации, которая должна содержать минимум текста, максимум изображений, несущих смысловую нагрузку, выглядеть наглядно и просто;

- текстовое содержание презентации – устная речь или чтение, которая должна включать аргументы, факты, доказательства и эмоции;

- рекомендуемое число слайдов 17-22;

- обязательная информация для презентации: тема, фамилия и инициалы выступающего; план сообщения; краткие выводы из всего сказанного; список использованных источников;

- раздаточный материал – должен обеспечивать ту же глубину и охват, что и живое выступление: люди больше доверяют тому, что они могут унести с собой, чем исчезающим изображениям, слова и слайды забываются, а раздаточный материал остается постоянным осязаемым напоминанием; раздаточный материал важно раздавать в конце презентации; раздаточный материалы должны отличаться от слайдов, должны быть более информативными.

Тема доклада должна быть согласованна с преподавателем. Материалы при его подготовке, должны соответствовать научно-методическим требованиям вуза и быть указаны в докладе. Необходимо соблюдать регламент, оговоренный при получении задания. Иллюстрации должны быть достаточными, но не чрезмерными.

Работа студента над докладом-презентацией включает отработку умения

самостоятельно обобщать материал и делать выводы в заключении, умения ориентироваться в материале и отвечать на дополнительные вопросы слушателей, отработку навыков ораторства, умения проводить диспут.

Докладчики должны знать и уметь: сообщать новую информацию; использовать технические средства; хорошо ориентироваться в теме всего семинарского занятия; дискутировать и быстро отвечать на заданные вопросы; четко выполнять установленный регламент (не более 10 минут); иметь представление о композиционной структуре доклада и др.

#### *Структура выступления*

Вступление помогает обеспечить успех выступления по любой тематике. Вступление должно содержать: название, сообщение основной идеи, современную оценку предмета изложения, краткое перечисление рассматриваемых вопросов, живую интересную форму изложения, акцентирование внимания на важных моментах, оригинальность подхода.

Основная часть, в которой выступающий должен глубоко раскрыть суть затронутой темы, обычно строится по принципу отчета. Задача основной части – представить достаточно данных для того, чтобы слушатели заинтересовались темой и захотели ознакомиться с материалами. При этом логическая структура теоретического блока не должны даваться без наглядных пособий, аудио-визуальных и визуальных материалов.

Заключение – ясное, четкое обобщение и краткие выводы, которых всегда ждут слушатели.

#### Подготовка к зачету.

Для успешной сдачи зачета необходимо, помимо пошагового освоения дисциплины в течении курса, представлять структуру дисциплины, ориентироваться в связях системы понятий дисциплины, проблемах и задачах соответствующей области знания. При подготовке к зачету студент должен не только повторить содержание курса, но и сопоставить свое представление о данной области с предлагаемой в процессе преподавания курса системой понятий и закономерностей.

### **6. Учебная литература и ресурсы информационно-телекоммуникационной сети "Интернет", включая перечень учебно-методического обеспечения для самостоятельной работы обучающихся по дисциплине**

#### **6.1. Основная литература.**

1. Аткинсон М. Жизнь в потоке: коучинг [Электронный ресурс]. - Электрон. текстовые данные.— М.: Альпина Паблишер, 2016. Режим доступа: <http://www.iprbookshop.ru/42085> — ЭБС «IPRbooks»
2. Аткинсон М. Достижение целей: пошаговая система [Электронный ресурс]. - Электрон. текстовые данные.— М.: Альпина Паблишер, 2013. Гл. 2-9 13. Режим доступа: <http://www.iprbookshop.ru/22809>. — ЭБС «IPRbooks»
3. Голви Т.. Работа как внутренняя игра. Раскрытие личного потенциала. 3-е изд. М.: Альпина Паблишер. 2013.
4. Дауни М. Эффективный коучинг: Уроки коуча коучей/ пер. с англ. — М.: Издательство «Добрая книга». 2015.
5. Консультирование и коучинг персонала в организации: учебник и практикум для бакалавриата и магистратуры / под ред. Н. В. Антоновой, Н. Л. Ивановой.

— М. : Издательство Юрайт, 2017. <https://www.biblio-online.ru/book/502708DC-EF85-4939-91A3-F9C1625D9598>

6. Мелия М. Как усилить свою силу? Коучинг [Электронный ресурс].— Электрон. текстовые данные.— М.: Альпина Паблишер, 2016. Режим доступа: <http://www.iprbookshop.ru/43653> .— ЭБС «IPRbooks»

7. Стар Дж. Коучинг. Полное руководство по методам, принципам и навыкам персонального коучинга/ Пер. с англ. - М.: 2016.

8. Уитмор Д. Внутренняя сила лидера: коучинг как метод управления персоналом [Электронный ресурс]. - Электрон. текстовые данные.— М.: Альпина Паблишер, 2013. - Режим доступа: <http://www.iprbookshop.ru/22808.html>. - — ЭБС «IPRbooks».

9. Шекшня С. Как эффективно управлять свободными людьми: коучинг [Электронный ресурс]. - Электрон. текстовые данные.— М.: Альпина Паблишер, 2016. Режим доступа: <http://www.iprbookshop.ru/43654.html> .— ЭБС «IPRbooks»

## 6.2. Дополнительная литература.

1. Уитмор, Джон Коучинг: Основные принципы и практики коучинга и лидерства [Электронный ресурс] / Джон Уитмор ; пер. С. Марченко. — Электрон. текстовые данные. — М. : Альпина Паблишер, 2018. — 319 с. — 978-5-9614-7093-2. — Режим доступа: <http://www.iprbookshop.ru/82612.html>

2. Мелия, Марина Как усилить свою силу? Коучинг [Электронный ресурс] / Марина Мелия. — Электрон. текстовые данные. — М. : Альпина Бизнес Букс, 2019. — 303 с. — 978-5-9614-0883-6. — Режим доступа: <http://www.iprbookshop.ru/82896.html>

## 6.3. Учебно-методическое обеспечение самостоятельной работы.

Положение об организации самостоятельной работы студентов федерального государственного бюджетного образовательного учреждения высшего образования «Российская академия народного хозяйства и государственной службы при Президенте Российской Федерации» (в ред. приказа РАНХиГС от 11.05.2016 г. № 01-2211). [http://www.ranepa.ru/images/docs/prikazy-ranhigs/Pologenie\\_o\\_samostoyatelnoi\\_rabote.pdf](http://www.ranepa.ru/images/docs/prikazy-ranhigs/Pologenie_o_samostoyatelnoi_rabote.pdf)

Положение об организации самостоятельной работы студентов ОАНО «МВИШСЭН» [https://msses.ru/upload/old\\_site//%D0%A4%D0%B0%D0%B9%D0%BB%D1%8B%20%D0%B4%D0%BB%D1%8F%20%D1%81%D0%BA%D0%B0%D1%87%D0%B8%D0%B2%D0%B0%D0%BD%D0%B8%D1%8F/%20%D0%9F%D0%BE%D0%BB%D0%BE%D0%B6%D0%B5%D0%BD%D0%B8%D0%B5%20%D0%BE%20%D1%81%D0%B0%D0%BC%D0%BE%D1%81%D1%82%D0%BE%D1%8F%D1%82%D0%B5%D0%BB%D1%8C%D0%BD%D0%BE%D0%B9%20%D1%80%D0%B0%D0%B1%D0%BE%D1%82%D0%B5.pdf](https://msses.ru/upload/old_site//%D0%A4%D0%B0%D0%B9%D0%BB%D1%8B%20%D0%B4%D0%BB%D1%8F%20%D1%81%D0%BA%D0%B0%D1%87%D0%B8%D0%B2%D0%B0%D0%BD%D0%B8%D1%8F/%20%D0%9F%D0%BE%D0%BB%D0%BE%D0%B6%D0%B5%D0%BD%D0%B8%D0%B5%20%D0%BE%20%D1%81%D0%B0%D0%BC%D0%BE%D1%81%D1%82%D0%BE%D1%8F%D1%82%D0%B5%D0%BB%D1%8C%D0%BD%D0%BE%D0%B9%20%D1%80%D0%B0%D0%B1%D0%BE%D1%82%D0%B5.pdf)

## 6.4. Нормативные правовые документы.

«Федеральный закон об образовании в Российской Федерации» от 29.10.2012 №373-ФЗ.

## 6.5. Интернет-ресурсы.

1. E-library.ru

2. Ebsco.com
3. Ozrp.narod.ru
4. Scopus.com
5. <http://ipscience.thomsonreuters.com/product/web-of-science/>

#### 6.6. Иные источники.

1. Кови Р.С., Колосимо Дж. Правила выдающейся карьеры. – М.: Эксмо, 2012
  2. Кови С. Суперработа, суперкарьера./ Стивен Кови, Дженнифер Колосимо; [пер. с англ. М. Мацковской]. – М.: Эксмо, 2011
  3. Рекунова Е. Стратегия жизни. Выбор есть на каждом перекрестке карьеры, отношений, творчества. – М.:, 2014
  4. Богдан Н.Н. Управление карьерой : учебное пособие// Н. Н. Богдан ; Сибирская акад. гос. службы. – Новосибирск: СибАГС, 2009
  5. Киселева Е.В. Планирование и развитие карьеры: учебное пособие для студентов высших учебных заведений// Е.В. Киселева. – Вологда: Легия, 2010
  6. Вировец Ю. А. Секреты построения карьеры от HeadHunter. Справочник популярных профессий. - СПб.: Питер, 2009
  7. Дидковская Я.В. Профессиональное самоопределение и карьера современной молодежи: учебное пособие./ Я.В. Дидковская. – Екатеринбург: УГТУ-УПИ, 2008
  8. Жуковская О.В. Проектирование профессиональной карьеры российской молодежи в системе высшего образования: управленческий аспект : дис. ... канд. социол. наук : 22.00.08 / Жуковская Оксана Владимировна. - Хабаровск, 2010
  9. Манухина С.Ю. Прикладной анализ роли непрерывного образования в формировании современного кадрового рынка и самоопределении молодежи.// Вестник ГУУ №18 – М., 2011
  10. Могилевкин Е.А. Карьерный рост. Диагностика, технологии, тренинг. – СПб.: Речь, 2007
  11. Мясоедова Т.Г. На старте карьеры : учебное пособие./ Т.Г. Мясоедова, Н. И. Малышева; М-во образования и науки Российской Федерации, Российский хим.-технол. ун-т им. Д. И. Менделеева (РХТУ им. Д. И. Менделеева). – М.: РХТУ, 2010
  12. Панкратова И.А. Настольная книга карьериста/ И.А. Панкратова, А.А. Бочарова. – М.: Издательско-торговая корпорация "Дашков и Ко"; Ростов н/Д: Наука-Спектр, 2011
  13. Чистякова С.Н., Родичев Н.Ф., Манухина С.Ю. Теория и практика профессионального самоопределения учащейся молодежи. – М.: Литера, 2011
  14. Болочагина В.В., Клеппер Е.В. Психолого-педагогическая основа профессиональной карьеры: Учебное пособие для студентов всех специальностей - М.: МГУКИ, 2005
  15. Зеер Э.Ф. Психология профессий. – М.: Академический проект, 2003
- 7. Материально-техническая база, информационные технологии, программное обеспечение и информационные справочные системы**

Учебная аудитория для проведения занятий семинарского типа, групповых и индивидуальных консультаций, текущего контроля и промежуточной аттестации; укомплектована специализированной мебелью, и техническими средствами обучения, обеспечивающими реализацию проектируемых результатов обучения.

Помещение для самостоятельной работы, оснащенные компьютерной техникой с возможностью доступа в «Интернет» и обеспечением доступа в электронную

образовательную среду Академии (<http://lib.ranepa.ru/base/>), в том числе, в электронные библиотечные системы.

Помещение для самостоятельной работы, оснащенные компьютерной техникой с возможностью доступа в «Интернет» и обеспечением доступа в электронную образовательную среду МВШСЭН (<https://msses.ru/lib/>), в том числе, в электронные библиотечные системы.

*Информационные справочные системы и ресурсы:*

КиберЛенинка- это научная электронная библиотека, построенная на парадигме открытой науки (Open Science), основными задачами которой является популяризация науки и научной деятельности, общественный контроль качества научных публикаций, развитие междисциплинарных исследований, современного института научной рецензии, повышение цитируемости российской науки и построение инфраструктуры знаний: <https://cyberleninka.ru/>

Ozrp.narod.ru - открытая база научной и научно-исследовательской литературы, а также методических материалов по психологическим направлениям

<http://psyresearchdigest.blogspot.ru/> - открытый блок о научных психологических исследованиях и исследованиях смежных областей

<http://thinkcognitive.org/ru/#.XcLRzMzY2w> – проект выпускник СПбГУ, включающий ежегодные зимние конкурсы NEISSER, KAHNEMAN и MARVIN для студентов разных уровней, организацию и поддержку когнитивных мероприятий для студентов, распространение информации о новостях из мира когнитивной науки, интересных научных школах и конференциях, возможностях для обучения, публикации инструкций по анализу данных, представлению результатов, и, в целом, по выживанию в мире науки

Scopus- реферативная база, являющаяся указателем научного цитирования. Позволяет в краткие сроки получить самую полную библиографию по интересующей теме. Не содержит полных текстов статей

EBSCO- издания по психологии, экономике, бизнесу, менеджменту, социологии, политологии, информатике и др., всего более 14000 журналов; документы бизнес-аналитики, отчеты по рынкам и компаниям и др.

Dryad Digital Repository – открытая база данных, в которой желающие выкладывают сырые результаты исследований, опубликованных в международных журналах. Больше 30000 наборов данных (по состоянию на сентябрь 2015 года) из разных областей, в том числе и психологических.

*Технические и программные средства обучения:*

1. Ноутбук HP 250 G6 (Core i3-6006/4GB/120Gb/Win 10 Home)  
LibreOffice. Лицензия GNU LGPL.
2. Ноутбук Asus X554L (Core i3-5005/4GB/500 Gb/Win 8.1)  
LibreOffice. Лицензия GNU LGPL.
3. HP ProOne 400 All-in-One, Core i3-4160T, 4GB  
ПО Win 8.1 Pro (Договор №93168 от 08 июня 2015).