

Государственное образовательное учреждение
«Приднестровский государственный университет им. Т.Г. Шевченко»

Факультет педагогики и психологии

Кафедра психологии



УТВЕРЖДАЮ

Декан факультета педагогики и психологии

Л.И. Васильева

Л.И. Васильева

«26» сентября 2023 г.

РАБОЧАЯ ПРОГРАММА

«Практикум по управленческому консультированию и коучингу»

на 2023/2024 учебный год

Направление подготовки:

5.37.04.01 Психология

Профиль подготовки

**«ПСИХОЛОГИЯ МЕНЕДЖМЕНТА И УПРАВЛЕНИЯ
ЧЕЛОВЕЧЕСКИМИ РЕСУРСАМИ»**

квалификация выпускника

МАГИСТР

Форма обучения:

Очная/очно-заочная

Год набора:

2022

Тирасполь, 2023

Рабочая программа дисциплины (модуля) «Практикум по управленческому консультированию и коучингу» разработана в соответствии с требованиями Государственного образовательного стандарта ВО по направлению подготовки 37.04.01 «Психология», программа магистратуры «Психология менеджмента и управления человеческими ресурсами», утвержденного приказом Министерства образования и науки Российской Федерации от 29.07.2020 г. № 841.

Составители рабочей программы

к. пс. н, доцент Цынцарь А.Л.

Рабочая программа утверждена на заседании кафедры психологии

« 15 » сентября 2023 г. протокол № 1
дата номер протокола)

Зав. кафедры-разработчика

« 15 » сентября 2023 г. Куиерявенко В.И.

1. Цели и задачи освоения дисциплины (модуля)

Целями освоения дисциплины (модуля) «Практикум по управленческому консультированию и коучингу» является формирование у магистрантов умений и развитие навыков практического применения знаний о сущности, психологических закономерностях и технологии управленческого консультирования; выработка практических навыков по организации и осуществлению управленческого консультирования, необходимое для правильной ориентации в оказании консультационных услуг

Задачи освоения дисциплины (модуля) «Практикум по управленческому консультированию и коучингу»:

- ознакомление с сущностью и содержанием консультационной деятельности;
- получение студентами знаний о теоретических и методических основах управленческого консультирования;
- обучение теории и практике проведения управленческого консультирования с использованием профессиональных консультантов;
- закрепление знаний и развитие навыков по практическому консультированию

2. Место дисциплины в структуре ОПОП

Дисциплина Б1.В.09 «Практикум по управленческому консультированию и коучингу» относится к части, формируемой участниками образовательных отношений блока Б1 «Дисциплины» и читается в 4 семестре на очном отделении. Имеет логическую и содержательно-методическую связь с дисциплинами базовой части блока Б.1 «Правовые основы управления человеческими ресурсами», «Организационно консультирование» и др.

Межпредметные связи данной дисциплины состоят в том, что она служит основой для изучения дисциплин блока Б.1 «Информационные и коммуникационные технологии в деятельности психолога» и др.), «Психология инновационного менеджмента», дисциплины по выбору Б1.В.ДВ.03.02 «Психологическая оценка персонала в организации», а также для прохождения «Преддипломной практики».

3. Требования к результатам освоения дисциплины:

Изучение дисциплины направлено на формирование компетенций приведенных в таблице ниже

Категория (группа) компетенций	Код и наименование	Код и наименование индикатора достижения универсальной компетенции
Универсальные компетенции и индикаторы их достижения		
Системное и критическое мышление	УК-1. Способен осуществлять критический анализ проблемных ситуаций на основе системного подхода, вырабатывать стратегию действий	ИД УК-1.1. Знает: методы критического анализа и оценки современных научных достижений; основные принципы критического анализа. ИД УК-1.2. Умеет: выделять проблемную ситуацию, описывать ее, определять основные вопросы, на которые необходимо ответить в процессе анализа, формулировать гипотезы; описывать явления с разных сторон, выделять и сопоставлять разные позиции рассмотрения явления, варианты решения проблемной ситуации; получать новые знания на основе анализа, синтеза и др.; собирать данные по сложным научным проблемам, относящимся к профессиональной области.

		ИД УК-1.3. Владеет: навыками выделения оснований, преимуществ и дефицитов, границ применимости положений, навыками выделения скрытых связей, зависимостей на основе интеграции, синтеза информации, положений; навыками аргументации предлагаемой стратегии решения проблемной ситуации, обосновывания действий, определения возможности и ограничения ее применимости
Командная работа и лидерство	УК-3. Способен организовывать и руководить работой команды, вырабатывая командную стратегию для достижения поставленной цели	ИД УК-3.1 Знает: принципы подбора эффективной команды с учетом возрастных, индивидуально-типологических особенностей участников, социально-психологических процессов развития группы; основные условия эффективной командной работы для достижения поставленной цели; стратегии и принципы командной работы, основные характеристики организационного климата и взаимодействия людей в организации; методы научного исследования в области взаимодействия, взаимоотношений людей и управления человеческими ресурсами ИД УК-3.2 Умеет: определять эффективность командой работы; вырабатывать командную стратегию; владеть технологией реализации основных функций управления, анализировать интерпретировать результаты научного исследования в области управления человеческими ресурсами; применять принципы и методы организации командной деятельности; подбирать и использовать методы и методики исследования в области взаимодействия, взаимоотношений людей и управления человеческими ресурсами ИД УК-3.3 Владеет организацией и управлением командным взаимодействием в решении

		поставленных целей; созданием команды для выполнения практических задач; участием в разработке стратегии командной работы; умением работать в команде; разработкой программы эмпирического исследования в области взаимодействия, взаимоотношений людей и управления человеческими ресурсами
Общепрофессиональные компетенции и индикаторы их достижения		
Обязательные профессиональные компетенции и индикаторы их достижения		
Организует и планирует работу группы для решения задач психологической службы в образовании Управляет исполнением работы Мотивирует сотрудников Администрирует процесс поиска, подбора и отбора персонала, процессы учета и движения кадров Создает план оценки, отбора, обучения, развития и карьерного роста персонала, разрабатывает программы повышения мотивации персонала Мотивирует и координирует работу сотрудников кадровой службы	ПК-3 Способен использовать психологические знания и технологии в процессе решения научно-прикладных задач психологического обеспечения организационного развития, укрепления кадрового потенциала и профессионального здоровья персонала организаций	ИД ПК3 -3.1 Знать: основные аспекты работы психолога с персоналом организации (отбор кадров, психодиагностика, оценка, адаптация, мотивация и развитие персонала, формирование организационной культуры, анализ организационного поведения); базовые подходы к психологическому анализу профессиональной деятельности менеджера, явлений в сфере организационной психологии и совместной деятельности по достижению организационных целей, психологии управления организационными изменениями ИД ПК 3.2 Уметь: осуществлять подготовку общей схемы проведения диагностико – оптимизационной работы с персоналом организаций; отбирать конкретные методы, соответствующие специфике организационных проблем, с целью формирования системы позитивных межличностных отношений, психологического климата и организационной культуры в организациях ИД ПК -3.3 Владеть: средствами психологического анализа различных форм организационных взаимодействий для определения специфики проблем, характерных для сотрудников конкретных

		организаций; конкретными методами и формами проведения организационно психологических исследований; методами практической работы психолога в организации, с целью формирования системы позитивных межличностных отношений, психологического климата и организационной культуры в организациях
Организует и планирует работу группы для решения задач психологической службы в образовании Управляет исполнением работы Мотивирует сотрудников Администрирует процесс поиска, подбора и отбора персонала, процессы учета и движения кадров Создает план оценки, отбора, обучения, развития и карьерного роста персонала, разрабатывает программы повышения мотивации персонала Мотивирует и координирует работу сотрудников кадровой службы	ПК-4 Способен к реализации психологических технологий, при разработке и внедрении прикладных проектов, ориентированных на обучение, развитие и личностный рост сотрудников организации	ИД ПК 4.1 Знать: специфику психологических технологий, при разработке и внедрении прикладных проектов, ориентированных на обучение, развитие и личностный рост сотрудников организации и подходы к осуществлению организационных изменений ИД ПК 4.2 Уметь: разрабатывать и осуществлять прикладные проекты, ориентированные на обучение, развитие и личностный рост сотрудников организации и на внедрение организационных изменений ИД ПК 4.3 Владеть: психологическими технологиями при разработке и внедрении прикладных проектов, ориентированных на обучение, развитие и личностный рост сотрудников организации и подходы к осуществлению организационных изменений.

4. Структура и содержание дисциплины (модуля)

4.1. Распределение трудоемкости в з.е./часах по видам аудиторной и самостоятельной работы студентов по семестрам:

Семестр	Трудоемкость, з.е./часы	Количество часов					Форма контроля
		В том числе					
		Аудиторных				Самост. работа (СР)	
		Всего	Лекций	Практ. Занятий (ПЗ)	Лабор. занятий (ЛЗ)		
3	3 з.е./ 108	40	10	30	-	32	Экзамен 36
Итого:	3 з.е./ 108	40	10	30	-	32	экзамен/ 36

4.2. Распределение видов учебной работы и их трудоемкости по разделам дисциплины

№ раздела	Наименование разделов	Количество часов				
		Всего	Аудиторная работа			СР
			Л	ПЗ	ЛЗ	
1	Коучинг как вид и парадигма консультирования		4	10		10
2	Технологии коучинга		4	10		12
3	Окончание коучинга и оценка его эффективности.		2	10		10
	контроль	36				
Итого		108	10	30	-	32/36

4.3. Тематический план по видам учебной деятельности

Лекции

№ п/п	Номер раздела дисциплины	Объем часов	Тема лекции	Учебно- наглядные пособия
Коучинг как вид и парадигма консультирования				
1.	1	2	Теоретические основы управленческого консультирования. Сравнительный анализ зарубежной и российской практики управленческого консультирования	презентация PowerPoint
2		2	Психологические аспекты, специфика видов и стадий управленческого консультирования	презентация PowerPoint
Итого по разделу часов:		4		
Технологии коучинга				
3	2	2	Алгоритм коучинговой сессии. Основные задачи и техники каждого этапа.	презентация PowerPoint
4		2	Использование техник эмпатического и рефлексивного слушания на различных этапах коучинга.	презентация PowerPoint
Итого по разделу часов:		4		
Окончание коучинга и оценка его эффективности.				
5	3	2	Организационное развитие как подход в управленческом консультировании. Сравнительный анализ зарубежной и отечественной практик управленческого консультирования	презентация PowerPoint
Итого по разделу часов:		2		
ИТОГО:		10		

Практические (семинарские) занятия

№ п/п	Номер раздела дисциплины	Объем часов	Тема практических (семинарских) занятий	Учебно-наглядные пособия
Коучинг как вид и парадигма консультирования				
1	1	2	Понятие коучинга. История происхождения термина и вида деятельности.	Раздаточный материал
2		2	Отличие коучинга от консультирования и психотерапии.	Раздаточный материал

3		2	Преимущества коучинга как вида психологической помощи.	Раздаточный материал
			Элементы коучинга.	Раздаточный материал
			Принципы коучинга.	Раздаточный материал
Итого по разделу часов:		10		
Технологии коучинга				
	2	2	Технология составления информационной базы данных для оценок управленческого модуля	Раздаточный материал
		2	Техника принятия групповых решений	Раздаточный материал
		2	Приемы операционализации, конфронтации, неотсроченной обратной связи	Раздаточный материал
		2	Поддержка руководителя и ориентация его на принятие ответственности	Раздаточный материал
		2	Рамка результата и ее использование в коучинговой сессии	Раздаточный материал
Итого по разделу часов:		10		
Окончание коучинга и оценка его эффективности.				
	3	2	Решение о прекращении коучинга. Фаза подведения итогов.	Раздаточный материал
		2	Оценка эффективности действий руководителя. Соотнесение результатов с целями.	Раздаточный материал
		2	Формирование плана дальнейших шагов руководителя. Подведение итогов коучинга с «трудными» клиентами	Раздаточный материал
		2	Критерии эффективности коучинга. Обратная связь в процессе коучинга и при его завершении.	Раздаточный материал
		2	Анализ сильных и слабых сторон	Раздаточный материал
Итого по разделу часов:		10		
ИТОГО:		30		

Лабораторные занятия – не предусмотрены

Самостоятельная работа обучающегося

Раздел дисциплины	№ п/п	Тема и вид самостоятельной работы обучающегося	Трудоемкость (в часах)
Раздел 1	1.	Сущность и место управленческого консультирования в современном мире. СИТ	2
	2.	Управленческое консультирование как одно из направлений современного менеджмента. Э	2
	3.	Особенности традиционного подхода в управленческом консультировании. ДЗ	2
	4	Ключевые позиции нетрадиционного подхода в управленческом консультировании. Основные фазы и шаги нетрадиционного подхода в управленческом консультировании. ИДЛ	2
	5	Характеристика управленческого консультационного цикла. ДЗ	2
Итого по разделу часов			10

Раздел 2	1.	Целостная характеристика службы управленческого консультирования. Основы организации службы управленческого консультирования. ИДЛ	4
	2.	Сфера управленческого консультирования: - помощь управленческим кадрам клиентной организации в овладении новыми методами и приемами работы - научно-организационное информационное обеспечение процесса управления - индивидуальное консультирование в непосредственном процессе управления деятельностью организации СМК .	8
Итого по разделу часов			12
Раздел 3	1.	Основные черты управленческого консультирования в условиях кризисного управления. СИТ	4
	2.	Пути разрешения основных кризисных моментов в деятельности клиентной организации. ДЗ	4
	3.	Подготовка предложений по разрешению кризисной ситуации в клиентной организации. ДЗ	2
Итого по разделу часов			10
ИТОГО:			62

Примечание: **ДЗ** - домашнее задание; **СИТ** - самостоятельное изучение темы, **ИДЛ** - изучение дополнительной литературы. **СМК** - составление методической копилки, **Э** – эссе.

Вид занятия: лекция, практическая работа, самостоятельная работа и другие

Учебно-наглядные пособия: плакат, стенд, карточки с заданиями, раздаточный материал, методическое пособие, методические рекомендации.

5. Примерная тематика курсовых проектов (работ) – не предусмотрены

6. Учебно-методическое и информационное обеспечение дисциплины (модуля)

6.1. Обеспеченность обучающихся учебниками, учебными пособиями

№ п/п	Наименование учебника, учебного пособия	Автор	Год издания	Ко-во экземпляров	Электронная версия	Место размещения электронной версии
Основная литература						
1	Психология управления персоналом. Теория и практика / Т. Ю. Базаров. — М.: Юрайт, — 381 с.	Базаров, Т. Ю.	2014		+	307
2	Психология управления : учебник для студ. высш. учеб. заведений / В. В. Козлов, Г. М. Мануйлов, Н. П. Фетискин. 2е изд., доп. М. Академия, 240 с.	Козлов В. В.	2013		+	307
3	Психология менеджмента. — М., 584 с.	Карпов А.В.	2005		+	307

4	Психология управления: Учебное пособие.— Мн.: Харвест, — 640 с.— (Библиотека практической психологии).	Урбанович А. А	2003		+	307
5	Психология управления / Серия «Учебники для высшей школы». — Ростов-на-Дону: Феникс,— 608 с.	Чередниченко И. П., Тельных Н. В.	2004		+	307
6	Психология делового общения и управления. Учебник / Л. Д. Столяренко. — Ростов н/Д: Феникс,— 416 с.	Столяренко Л. Д.	2005		+	307
Дополнительная литература						
1	Психология управления и основы лидерства: учебное пособие / Л.А. Вайнштейн. – Минск: ГИУСТ БГУ, – 279 с.	Вайнштейн, Л.А.	2008		+	307
2	Психология управления: Учебное пособие / В.С.Иванова.- Томск: Изд-во Томского политехнического университета,. - 88 с.	Иванова В.С.	2011		+	307
3	Конспект лекционного курса «Психология управления» - М., -106с.	В.И.Коннов	2010		+	307
4	Психология управления: методические материалы к учебному курсу. – Саратов: Наука. – 100 с.	Гарбер И.Е.	2009		+	307
	Управленческое консультирование	Блинов В.Н	2008		+	БПФ

	. (Материалы для спецкурса).					
	Основы управленческого консультирования	Лапыгин Ю.Н.	2004		+	БПФ
Итого по дисциплине: % печатных изданий ____; 100 % электронных ____						

6.2. Программное обеспечение и Интернет-ресурсы

<http://spsu.ru>
moodle.spsu.ru
<http://www.psuhologu.ru>;
<http://www.sci.econ>;
<http://www.sci.edu>;
<http://koob.ru>;
<http://vsh.narod.ru>;
<http://www.psychol.ras.ru/08.shtml>
<http://psyjournals.ru/kip/>
http://www.voppsy.ru/J87_93.htm
<http://www.psyedu.ru/archive.php>
http://psychol.ras.ru/ipp_pfr/j3p/all.php

6.3. Методические указания и материалы по видам занятий

Самостоятельная работа студентов по изучению психологических дисциплин: Методические рекомендации / Сост. С.Г. Кучеряну, В.И. Кучерявенко, С.Н. Гончар, И.В. Клименко, М.Д. Иванова и др. – Тирасполь, 2018. – 184 с. (в обл.)//<http://spsu.ru/education/uchebno-metodicheskie-posobiya>

7. Материально-техническое обеспечение дисциплины (модуля): компьютерный класс (307) оснащенный проектором; электронная библиотека с учебной обязательной и дополнительной литературой; программа и кейс с материалом по темам в электронном виде.

8. Методические указания и материалы по видам занятий:

В основе построения содержания курса «Практикум по управленческому консультированию и коучингу» находится проблемный подход, в соответствии с которым оно делится на учебно-смысловые разделы. При изучении психологии управления важно сокращение доли традиционной аудиторной работы и увеличение объема самостоятельной работы обучающихся; формирование и развитие умения самостоятельно находить информацию и определять уровень ее достоверности, развитие навыков владения современными техническими средствами и технологиями сбора и обработки информации.

Основными видами аудиторных занятий являются лекции, семинары, консультации. Важнейшими видами учебной работы являются также написание рефератов.

В процессе преподавания дисциплины используются разнообразные средства обучения:

- наглядные пособия: презентации, таблицы, схемы, рисунки; печатные методические пособия.

Оптимальными для организации образовательного процесса являются следующие методы обучения:

- словесные (объяснение, беседа, дискуссия, работа с книгой);
 - активные, интерактивные;
 - наглядные (наблюдаемые предметы, явления, наглядные пособия);
 - практические (решение психологических задач, групповая дискуссия, деловые игры, имитирующие изучаемые процессы).

Практические/семинарские занятия проводятся с целью закрепления лекционного материала, овладения понятийным аппаратом предмета, методами диагностики и коррекции, изучаемыми в рамках учебной дисциплины. Преподаватель формулирует основные и дополнительные учебные задачи, проблемные вопросы и ситуации, планирует формы работы, наиболее адекватные поставленным целям и задачам. Преподаватель заранее указывает

соответствующую теме семинарского или практического занятия литературу (основную и дополнительную), учитывая наличие данной литературы в достаточном количестве в библиотеке ВУЗа.

При организации и проведении практических занятий необходимо опираться на внутрипредметные и межпредметные связи. А также, в соответствии с современными требованиями по организации образовательного процесса в образовательных учреждениях высшего образования аудиторные занятия: лекции, практические и лабораторные занятия рекомендуется проводить с использованием активных и интерактивных технологий.

Важно предусматривать широкое использование в учебном процессе активных и интерактивных форм проведения занятий в сочетании с внеаудиторной работой с целью формирования и развития профессиональных навыков обучающихся.

Активная форма обучения – это организация учебного процесса, мотивирующая обучающихся к самостоятельному, инициативному и творческому освоению учебного материала в процессе познавательной деятельности. Интерактивная форма обучения – обучение в сотрудничестве, взаимодействии. Создаются условия, когда все участники образовательного процесса (преподаватель и обучающиеся) взаимодействуют друг с другом, обмениваются информацией, совместно решают проблемы, моделируют ситуации.

Основная цель активного и интерактивного обучения – повышение эффективности образовательного процесса, достижение всеми обучающимися высоких результатов обучения. Преимущества активных и интерактивных форм обучения: активизация познавательной и мыслительной деятельности обучающихся, их вовлечение в процесс освоения нового материала не в качестве пассивных слушателей, а в качестве активных участников, развитие у обучающихся навыков анализа и критического мышления; формирование у них учебно-профессиональной мотивации в целом и усиление мотивации к изучению дисциплины в частности.

Наибольший эффект для обучающихся активные и интерактивные формы проведения занятий приносят при их комплексном применении в процессе освоения учебной дисциплины.

Активные и интерактивные формы могут применяться и в рамках самостоятельной работы обучающихся.

При проведении практических работ используются компьютерная симуляция, т.е. моделирование процессов, максимально приближенных к условиям будущей профессиональной деятельности организационного психолога. Особенно эффективным является разбор конкретных ситуаций (кейс-метод) – изучение, анализ и принятие решений по ситуации управленческой деятельности.

Использование информационных и мультимедийных технологий является одним из важнейших условий для проведения занятий в активной и интерактивной форме и предполагает использование мультимедийных средств, компьютерной техники и сетевых информационных образовательных ресурсов.

В тех случаях, когда необходимо предварительное получение опыта воспроизведения описанных в литературе экспериментов или упражнений, они могут быть предложены до лекции, на которой будут представлены их история или теоретическое обоснование.

Для повышения эффективности работы студентов на семинарских занятиях, определенная часть материала выносится на самостоятельную работу. Перед семинаром студенты получают задания для самостоятельной работы. Результаты выполненных ими заданий (например, интерпретация диагностических данных, реферат и т.п.) являются основой для обсуждения или иллюстрацией теоретического материала, рассматриваемого на семинаре. Самостоятельное задание может предлагаться в качестве подготовительного этапа последующего семинарского или практического занятия или как отработка изученного теоретического материала.

При организации семинарских и практических занятий преподаватель заранее формулирует тему, основные вопросы плана, на основе проработки основной и дополнительной литературы, и сообщает студентам, указывая на сроки выполнения и форму отчетности.

Подготовка к семинарским, практическим занятиям, а также выполнение заданий для самостоятельной работы требует от студента навыков работы с литературными источниками: умение выделять главное в тексте; умение составлять опорную схему изученного материала, тезисный и развернутый план-конспект; а также свободно владения проработанным

материалом; способности рассказать своими словами суть проблемы; умения объяснить и дать определение встречающимся в тексте новым научным терминам; умения находить в жизни ситуации, которые могут служить иллюстрацией теоретического материала, обсуждаемого на занятиях.

Семинарские и практические занятия строятся с опорой на принцип многообразия форм работы. Используются методы работы в режимах: преподаватель студент, студент-студент, работа в микрогруппах. В учебной дисциплине используется значительное количество методов активного обучения: деловая игра, коллективная мыслительная деятельность, моделирование ситуаций и др. Студенты привлекаются к активной сотворческой работе с преподавателем по поиску и подбору различных учебных материалов с использованием Интернет-ресурсов. Критериями оценки выступают показатели формирования профессиональной позиции у студентов, понимание ими базового теоретического материала, умение самостоятельно намечать пути решения психолого-педагогических проблем, применяя знания, полученные при изучении других учебных дисциплин, соответствие моделей и образцов профессионального поведения, демонстрируемого в процессе решения учебных практических задач. Особое значение придается активности, заинтересованности, включенности студента во внеаудиторные формы работы.

Особое место в овладении данным курсом отводится самостоятельной работе студента. Изучение курса предполагает в значительной степени самостоятельную работу студентов с первоисточниками, т.к. предусмотренное учебным планом количество часов позволяет остановиться только на ключевых проблемах данной дисциплины и ее особенностях.

В качестве источников для самоподготовки может выступать кейс с материалом для самостоятельной работы студентов

Проверка и оценка знаний, умений, навыков, компетенций осуществляется в ходе текущей, итоговой аттестации студентов. Форма текущего контроля: устный опрос, контрольные работы, тестирование, реферат. Промежуточная аттестация – экзамен (4 семестр).

Основные принципы оценки и проверки знаний: объективность; дифференцированность; систематичность.

9. Технологическая карта дисциплины

Курс 2, группа ФП21ДР68ОП1, семестр 4.

Преподаватель – лектор Цынцарь А.Л.

Преподаватели, ведущие практические занятия Цынцарь А.Л.

Кафедра психологии