

МИНИСТЕРСТВО НАУКИ И ВЫСШЕГО ОБРАЗОВАНИЯ РОССИЙСКОЙ ФЕДЕРАЦИИ
федеральное государственное бюджетное образовательное учреждение
высшего образования
«Тольяттинский государственный университет»

Б1.В.ДВ.02.01
(индекс дисциплины)

РАБОЧАЯ ПРОГРАММА ДИСЦИПЛИНЫ

Консультативная профориентация и коучинг

(наименование дисциплины)

по направлению подготовки
37.04.01 Психология

направленность (профиль)
Детская психология

Форма обучения: очно-заочная

Год набора: 2026

Общая трудоемкость: 3 ЗЕ

Распределение часов дисциплины по семестрам

Семестр	3	Итого
Форма контроля	зачет	
Вид занятий		
Лекции	32	32
Лабораторные		
Практические		
Руководство: курсовые работы (проекты) / РГР		
Промежуточная аттестация	0,25	0,25
Контактная работа	32,25	32,25
Самостоятельная работа	75,75	75,75
Контроль		
Итого	108	108

Рабочую программу составил(и):

доцент кафедры педагогики и психологии, доцент,
канд. пед. наук Еник О.А.

(должность, ученое звание, степень, Фамилия И.О.)



*

Отсутствует



Рецензент

(должность, ученое звание, степень, Фамилия И.О.)

Рабочая программа дисциплины составлена на основании ФГОС ВО и учебного плана направления подготовки 37.04.01 Психология

Срок действия рабочей программы дисциплины до «31» декабря 2029 г.

УТВЕРЖДЕНО

На заседании кафедры «Педагогика и психология»

(протокол заседания №1 от «28» августа 2025 г.).

1. Цель освоения дисциплины

Цель освоения дисциплины – формирование представлений о теоретических и методических основах консультативной профориентации и коучинга и приобретение опыта использования стратегии и техник коучинга в практической деятельности психолога.

2. Место дисциплины в структуре ОПОП ВО

Дисциплины и практики, на освоении которых базируется данная дисциплина: «Возрастная психология», «Психодиагностика детского развития».

Дисциплины и практики, для которых освоение данной дисциплины необходимо как предшествующее: «Проектирование программ психологического вмешательства», «Производственная практика».

3. Планируемые результаты обучения

Формируемые и контролируемые компетенции (код и наименование)	Индикаторы достижения компетенций (код и наименование)	Планируемые результаты обучения
ПК-2. Способен осуществлять консультирование субъектов образовательного процесса (обучающихся, педагогов, родителей)	ПК-2.1. Руководствуется в профессиональной деятельности этическими нормами организации и проведения консультативной работы	Знать: этические нормы организации и проведения консультативной работы
		Уметь: применять этические нормы при организации и проведении консультативной работы
		Владеть: навыками организации и проведения консультативной работы
	ПК-2.2. Осуществляет выбор форм и методов психологического консультирования субъектов образовательного процесса	Знать: формы и методы психологического консультирования субъектов образовательного процесса
		Уметь: выбирать формы и методы психологического консультирования субъектов образовательного процесса
		Владеть: навыками психологического консультирования субъектов образовательного процесса
	ПК-2.3. Осуществляет проведение индивидуальных и групповых консультаций субъектов образовательного процесса по проблемам самопознания,	Знать: специфику проведения индивидуальных и групповых консультаций по проблемам самопознания, профессионального самоопределения, личностным проблемам, вопросам взаимоотношений в коллективе, взаимоотношений с

Формируемые и контролируемые компетенции (код и наименование)	Индикаторы достижения компетенций (код и наименование)	Планируемые результаты обучения
	профессионального самоопределения, личностным проблемам, вопросам взаимоотношений в коллективе, взаимоотношений с обучающимися, психологическим проблемам обучения, воспитания и развития обучающихся	обучающимися, психологическим проблемам обучения, воспитания и развития обучающихся
		Уметь: проводить индивидуальные и групповые консультации по проблемам самопознания, профессионального самоопределения, личностным проблемам, вопросам взаимоотношений в коллективе, взаимоотношений с обучающимися, психологическим проблемам обучения, воспитания и развития обучающихся
		Владеть: навыками проведения индивидуальных и групповых консультаций по проблемам самопознания, профессионального самоопределения, личностным проблемам, вопросам взаимоотношений в коллективе, взаимоотношений с обучающимися, психологическим проблемам обучения, воспитания и развития обучающихся
	ПК-2.4. Применяет системы искусственного интеллекта для совершенствования консультативной деятельности	Знать: инструменты искусственного интеллекта для совершенствования консультативной деятельности
		Уметь: применять инструменты искусственного интеллекта для совершенствования консультативной деятельности
		Владеть: навыками консультативной деятельности с применением систем искусственного интеллекта
ПК-5. Способен планировать и проводить диагностическое обследование с использованием стандартизированного инструментария, включая обработку результатов	ПК-5.1. Планирует и проводит диагностическое обследование с использованием стандартизированного инструментария	Знать: стандартизированный инструментарий
		Уметь: применять стандартизированный инструментарий
		Владеть: навыками проведения диагностического обследования с использованием стандартизированного инструментария

Формируемые и контролируемые компетенции (код и наименование)	Индикаторы достижения компетенций (код и наименование)	Планируемые результаты обучения
	ПК-5.2. Подбирает и разрабатывает диагностический инструментарий, адекватный целям исследования	Знать: специфику диагностического инструментария
		Уметь: подбирать и разрабатывать диагностический инструментарий, адекватный целям исследования
		Владеть: навыками подбора и разработки диагностического инструментария, адекватного целям исследования
	ПК-5.3. Применяет способы интерпретации и представления результатов психодиагностического обследования	Знать: способы интерпретации и представления результатов психодиагностического обследования
		Уметь: применять способы интерпретации и представления результатов психодиагностического обследования
		Владеть: навыками интерпретации и представления результатов психодиагностического обследования
	ПК-5.4. Разрабатывает рекомендации на основе результатов диагностики	Знать: особенности профориентационной работы и специфику рекомендаций с учетом результатов диагностики
		Уметь: разрабатывать рекомендации на основе результатов диагностики
		Владеть: навыками разработки рекомендаций на основе результатов диагностики

4. Структура и содержание дисциплины

Модуль (раздел)	Вид учебной работы	Наименование тем занятий (учебной работы)	Семестр	Объем, ч.	Баллы	Интерактив, ч.	Формы текущего контроля (наименование оценочного средства)
Модуль 1. Профориентационное и карьерное консультирование	Лекция 1	Тема: История развития профориентологии как науки. Методы профориентационной работы.	3	4	-	2	-
	Лекция 2	Тема: Профориентационное и карьерное консультирование	3	6	-	4	-
	Лекция 3	Тема: Профориентационное и карьерное консультирование детей и подростков.	3	6	-	2	-
	Лекция 4	Тема: Профориентационное и карьерное консультирование взрослых.	3	6			
	Сам.р.№1	Тема: История развития профориентологии как науки. Методы профориентационной работы	3	4	-	-	Вопросы для собеседования 1
	Сам.р.№2	Тема: Профориентационное и карьерное консультирование	3	4			Вопросы для собеседования 2
	Сам.р.№3	Тема: Профориентационное и карьерное консультирование детей и подростков	3	4			Вопросы для собеседования 3
	Сам.р.№4	Тема: Профориентационное и карьерное консультирование взрослых	3	4			Вопросы для собеседования 4
	Сам.р.по модулю 1	Изучение теоретических источников по модулю 1	3	23	-	-	-
Модуль 2. Коучинг: модели и подход	Лекция 5	Тема: Основы Индивидуально-психологического консультирования в организации	3	2	-	2	

Модуль (раздел)	Вид учебной работы	Наименование тем занятий (учебной работы)	Семестр	Объем, ч.	Баллы	Интерактив, ч.	Формы текущего контроля (наименование оценочного средства)
	Лекция 6	Тема: Коучинг в работе с персоналом и руководителями организации	3	2	-	2	
	Лекция 7	Тема: Типичные запросы на консультирование и коучинг в организации.	3	4	-	2	
	Лекция 8	Тема: Проблемы, с которыми может встретиться коуч и способы их решения	3	2			
	Сам.р. №5	Тема: Основы индивидуально-психологического консультирования в организации	3	4		-	Вопросы для собеседования 5
	Сам.р. №6	Тема: Коучинг в работе с персоналом и руководителями организации	3	4		-	Вопросы для собеседования 6
	Сам.р. №7	Тема: Типичные запросы на консультирование и коучинг в организации	3	4		-	Вопросы для собеседования 7
	Сам.р. №8	Тема: Проблемы, с которыми может встретиться коуч и способы их решения	3	4		-	Вопросы для собеседования 8
	Сам.р. по модулю 2	Подготовка к практическим занятиям по модулю 2	3	20	-	-	-
	ПА	Промежуточная аттестация	3	0,75	-	-	Тест
Итого:				108			

5. Образовательные технологии

В процессе изучения курса применяются следующие образовательные технологии:

- информационная технология: Темы: 1, 2, 3.
- технологии традиционного обучения с элементами контекстного: Темы: 4-8.
- интерактивные технологии (темы № 2-8).

6. Методические указания по освоению дисциплины

Дисциплина включает лекционные и практические занятия. В освоении дисциплины важное место занимают практические занятия. Для раскрытия каждой темы имеется план их рассмотрения с использованием основной обязательной литературы. Кроме обязательной литературы для каждого занятия предусмотрен материал для самостоятельной работы.

После изучения предложенной литературы, материала для самостоятельной работы студентам предлагаются индивидуальные задания для более глубокого осмысления прочитанного и изученного. Даны практические задания, предполагающие систематизацию знаний, сравнительные таблицы, творческие задания и проект.

Заканчивается изучение курса экзаменом.

7. Оценочные средства

7.1. Паспорт оценочных средств

Семестр	Код контролируемой компетенции (или ее части)	Наименование оценочного средства
3	ПК-2, 5	Собеседование №№1-8. Тест

7.2. Типовые задания или иные материалы, необходимые для текущего контроля

7.2.1. Собеседование.

Тема 1. История развития профориентологии как науки. Методы профориентационной работы.

Предмет и задачи курса. Профориентология как научная дисциплина: целеполагание, методология, концептуальные положения. Место профориентологии в системе наук. Понятийно-терминологический аппарат профориентологии: профессия, компетентность, профессионализм, квалификация, мастерство, рабочая сила, человеческий капитал, профессиональная культура. История становления профориентологии как теории и практики в России, СССР, РФ и за рубежом.

При выполнении задания следуйте представленным методическим рекомендациям.

Методические рекомендации по выполнению, требования к оформлению

1. Определите основные понятия темы.
2. Выберите основания для сравнения.

Тема 2. Профориентационное и карьерное консультирование.

Понятие профессионально важных качеств (ПВК). Профпригодность: сущность, уровни, критерии. Понятие и сущность самоопределения личности. Содержание профессионального самоопределения. Типы и уровни профессионального самоопределения. Виды ориентаций профессионального и личностного самоопределения.

Типология проблем в выборе профессий. Профессиональный выбор, отбор, подбор: особенности и соотношение.

Целеполагание в профориентации. Возрастные особенности профориентационной работы. Основные методы профориентации. Учреждения, осуществляющие профориентационную работу: типология, содержание деятельности.

Сущность и особенности профессионального консультирования. Сущность и типология психодиагностических методик в профориентации.

При выполнении задания следуйте представленным методическим рекомендациям.

Методические рекомендации по выполнению, требования к оформлению

1. Определите основные понятия темы.
2. Выберите основания для сравнения.

Тема 3. Профориентационное и карьерное консультирование детей и подростков.

Особенности профориентационного и карьерного консультирования детей и подростков. Профориентационное и карьерное консультирование зарубежом. Профориентационное и карьерное консультирование детей с ОВЗ.

Особенности профориентационного просвещения. Современный мир профессий, тенденции в его развитии. Классификация и типология профессий. Формула профессий по Е.А. Климову. Профессиографирование как метод анализа профессиональной деятельности.

При выполнении задания следуйте представленным методическим рекомендациям.

Методические рекомендации по выполнению, требования к оформлению

1. Определите основные понятия темы.
2. Выберите основания для сравнения.

Тема 4. Профориентационное и карьерное консультирование взрослых.

Профориентация взрослых. Карьерное консультирование и коучинг. Этапы карьерного консультирования. Профессиональные кризисы. Профессиональная деформация и эмоциональное выгорание. Профилактика эмоционального выгорания и профессиональной деформации у сотрудников организации. Использование customer journey map в карьерном консультировании.

При выполнении задания следуйте представленным методическим рекомендациям.

Методические рекомендации по выполнению, требования к оформлению

1. Определите основные понятия темы.
2. Выберите основания для сравнения.

Тема 5. Организация работы психолога в организации

Содержание семинарского занятия:

Цель: дать общую характеристику коучинга.

Вопросы для обсуждения

1. История происхождения термина.
2. Отличие коучинга от консультирования и психотерапии.
3. Принципы коучинга.

Содержание практического занятия: В качестве интерактивной формы проведения занятия используется методика разбора конкретных ситуаций. Результаты обсуждения в форме «решений» презентуются каждой группой и комментируются преподавателем. В заключении обсуждаются вопросы:

- технология проведения коучинга,
- алгоритм коучинговой сессии,
- ориентация клиента на принятие ответственности.

При выполнении задания следуйте представленным методическим рекомендациям.

Методические рекомендации по выполнению, требования к оформлению

1. Определите основные понятия темы.
2. Выберите основания для сравнения.

Тема 6. Коучинг в работе с персоналом и руководителями организации

Содержание семинарского занятия:

Основные техники в коучинге

Цель: показать варианты работы в коучингес помощью различных техник.

Вопросы для обсуждения

1. Схема «GROW» и ее развитие.
2. Применение схемы SMART.
3. Работа с «Логическими уровнями».

Содержание практического занятия:

Интерактивное занятие (методика разбора конкретных ситуаций) «Основные техники в коучинге при работе с конфликтами». Студенты обсуждают ситуацию и готовят свой вариант разрешения ситуации с помощью коучинга. Результаты обсуждения в форме «решений» презентуются каждой группой и комментируются преподавателем.

В заключении обсуждаются вопросы:

- уместность выбора конкретной техники коучинга,
- трудности в применении техники.

При выполнении задания следуйте представленным методическим рекомендациям.

Методические рекомендации по выполнению, требования к оформлению

1. Определите основные понятия темы.
2. Выберите основания для сравнения.

Тема 7. Типичные запросы на консультирование и коучинг в организации

Содержание семинарского занятия: Основные техники в коучинге

Цель: показать варианты работы в коучингес помощью различных техник.

Вопросы для обсуждения

Вопросы для обсуждения:

1. Этапы коучинга.
2. Формулировка целей коучинговой сессии.
3. Работа с сопротивлением в коучинге.

Содержание практического занятия: Интерактивное занятие «Подведение итогов и оценка эффективности коучинговой сессии при работе с конфликтами».

Вопросы для обсуждения: -виды подстроек в коучинге,

-особенности ведения расспроса в коучинге,

-определение паттернов поведения, создающих проблему,

-исследование ситуаций и препятствий на пути достижения цели.

При выполнении задания следуйте представленным методическим рекомендациям.

Методические рекомендации по выполнению, требования к оформлению

1. Определите основные понятия темы.
2. Выберите основания для сравнения.

Тема 8. Проблемы, с которыми может встретиться коуч и способы их решения

Содержание семинарского занятия:

Подведение итогов и оценка эффективности коучинговой сессии

Цель: выявить способы оценки результатов в коучинге.

Вопросы для обсуждения:

1. Фаза подведения итогов.
2. Соотнесение результатов с целями.

3. Критерии эффективности коучинга.

4. Процедура оценки эффективности.

Содержание практического занятия: Решение кейсов.

6.3.1.1. Решить кейсы:

1. Диана (40 лет, менеджер) обратилась к коучу за помощью в выстраивании отношений на работе с коллегами и начальником. «Я все время проявляю себя как понимающий товарищ, а они не стыдятся наваливать на меня всю работу. Я ухожу самая последняя, а зарплату получаю меньше остальных». Как выяснилось во время опроса, дома Диана тоже привыкла держать свои чувства в узде, т.к. с ней проживают ее мать и дочь, постоянно демонстрирующие по отношению к ней деспотизм с изрядной примесью истероидности.

Диана, оберегая их «артистичные» (по ее выражению) натуры, взяла на себя бремя – молча терпеть.

Вопросы для обсуждения:

1. К какому типу относится данный клиент? Аргументируйте.

2. Какая техника больше подойдет для решения данной проблемы? Аргументируйте.

3. Какой тип интонирования больше подойдет для работы с данным клиентом?

Аргументируйте.

4. Какие вопросы следует задать, чтобы более глубоко разобраться в существующей проблеме?

2. Наталья (21 год, студентка) в качестве проблемы выделила сложные отношения с мамой (они живут вдвоем): «Она меня постоянно контролирует; мне ни разу не удалось настоять на своем...». При этом в высказываниях Натальи не раз сквозило, что и сама она держит свою маму в ежовых рукавицах. Так, ей удалось не пустить маму замуж и отговорить ее от перехода на другую работу. Мотивировала она это следующим: «Я за нее беспокоюсь, ведь ей уже 50 лет».

Вопросы для обсуждения:

1. К какому типу относится данный клиент? Аргументируйте.

2. Какая техника больше подойдет для решения данной проблемы? Аргументируйте.

3. Какой тип интонирования больше подойдет для работы с данным клиентом?

Аргументируйте.

4. Какие вопросы следует задать, чтобы более глубоко разобраться в существующей проблеме?

3. Анна (39 лет, успешный предприниматель) обратилась к коучу в связи с тем, что ей в последнее время трудно руководить людьми. По ее словам, они проявляют безынициативность, безответственность; применяемые ею методы стимулирования не помогают. Основную причину проблемы она видит в том, что набрала в фирму знакомых людей: «Близкие отношения мешают деловым контактам». В процессе консультирования Анна демонстрировала себя по отношению к психологу, как корректный, интеллигентный и понимающий человек. В процессе работы было выработано решение провести тренинг в ее фирме. В первый же день групповой работы во время отчета участников о выполнении творческого задания Анна продемонстрировала совершенно другой стиль поведения: постоянно прерывала других членов группы, в подавляющей манере давала советы, достаточно жестко иронизировала над «неудачными» ответами.

Вопросы для обсуждения

1. К какому типу относится данный клиент? Аргументируйте.

2. Какая техника больше подойдет для решения данной проблемы? Аргументируйте.

3. Какой тип интонирования больше подойдет для работы с данным клиентом?

Аргументируйте.

4. Какие вопросы следует задать, чтобы более глубоко разобраться в существующей проблеме?

4. Галина (37 лет, заместитель руководитель фирмы, мама девочки-подростка, мать одиночка) обратилась к коучу с просьбой помочь наладить отношения с дочерью. Она делится переживаниями: «Я делаю все, что могу, но у меня ничего не получается. И не получится! Потому, что на нее ничто и никто не может подействовать. Иногда я ее ненавижу!»

Вопросы для обсуждения

1. К какому типу относится данный клиент? Аргументируйте.
2. Какая техника больше подойдет для решения данной проблемы? Аргументируйте.
3. Какой тип интонирования больше подойдет для работы с данным клиентом?

Аргументируйте.

4. Какие вопросы следует задать, чтобы более глубоко разобраться в существующей проблеме?

При выполнении задания следуйте представленным методическим рекомендациям.

Методические рекомендации по выполнению, требования к оформлению

1. Определите основные понятия темы.
2. Выберите основания для сравнения.

Процедура оценивания: оценивается преподавателем в соответствии с представленными критериями

Критерии оценки:

- оценка «отлично» выставляется студенту, если его продукт самостоятельный, представляющий собой подробное изложение полученных результатов теоретического анализа проблемы, где автор раскрывает суть исследуемой проблемы, приводит различные точки зрения, а также собственные взгляды; материал доступен для слушателей,

- оценка «хорошо» выставляется студенту, если его продукт самостоятельный, представляющий собой изложение полученных результатов теоретического анализа проблемы, где автор раскрывает суть исследуемой проблемы, приводит различные точки зрения, недостаточно аргументированы собственные взгляды; есть замечания к манере подачи материала в ходе презентации;

- оценка «удовлетворительно» выставляется студенту, если его продукт самостоятельный, представляющий собой краткое изложение полученных результатов теоретического анализа проблемы, однако низкая степень раскрытия сущности проблемы, есть замечания к манере его подачи в ходе презентации;

- оценка «неудовлетворительно» выставляется студенту, если он не подготовил ответы на вопросы.

7.2.3 Тест

Студенту предлагается 20 тестовых заданий. За каждый правильный ответ – 1 балл. Нужно выбрать 1 правильный ответ.

ОМ закрытого типа

1. Какая идея лежит в основе коучинга?

1. нанеси на карту человека новый маршрут и у него всегда будет цель

2. человек - это факел, который нужно зажечь

3. человек - это сосуд, который важно заполнить качественной информацией

4. человек - является не пустым сосудом, который надо наполнить, а он более похож на желудок, который содержит в себе весь потенциал, чтобы стать могучим дубом; необходимо питание, поощрение, свет, чтобы достичь этого, но способность вырасти уже заложена в нас

2.Какие базовые направления в коучинге принято выделять в настоящее время?

- 1.корпоративный коучинг, бизнес-коучинг
- 2.лайф-коучинг, корпоративный коучинг
- 3.бизнес-коучинг, лайф-коучинг, корпоративный коучинг
- 4.бизнес-коучинг, лайф-коучинг

3.Кем в бизнес-менеджмент был введен в начале 90-х годов термин «коучинг»

1. Томас Дж. Леонард
- 2.Джоном Уитмором
- 3.Тимоти Голви
- 4.Роберт Дилтс

4.Кого во второй половине XIX века английские студенты называли коучем?

1. частных репетиторов
- 2.частных извозчиков
- 3.спикеров
- 4.управляющих

5.На что обращает внимание коучинг в первую очередь?

- 1.на то, с чем клиент не готов работать
- 2.на то, в какую точку клиенту важно попасть во что бы ни стало
- 3.на то, в какой точке находится клиент в данный момент и что он готов сделать, чтобы попасть туда, где он хочет быть завтра
- 4.на то, из какой точки клиента намерен выйти

6.Назовите отличие коучинга от наставничества

- 1.коучинг терапевтичнее наставничества
- 2.наставничество длительный процесс
- 3.наставничество не развивает перспективность для клиента
- 4.наставничества директивно

7.Сколько фаз развития выделяют зарубежные авторы?

1. 5
- 2.7
- 3.8
- 4.6

8.Чему учится клиент в коучинге?

- 1.креативному планированию
- 2.достижению целей оптимальными путями в кратчайшие сроки
- 3.техникам саморегуляции
- 4.эффективным привычкам

9.В каком диапазоне показателей эффективна шкала в методе шкалирования?

1. от 0 до 10

- 2.от 1 до 10
- 3.от 1 до 5
- 4.от 1 до 100%

10.Из какого упражнения перечисленные фазы - вдохновения, воплощения, интеграции, завершения?

- 1.шкалирование
- 2.SMART
- 3.рамка результата
- 4.линия времени

11.Каким параметрам и принципам должна соответствовать цель в коучинге?

- 1.измерима
- 2.SMART, подконтрольна, экологична
- 3.субъективна
- 4.амбициозна

12.Какой принцип коучинга раскрывает мысль о том, человек должен взять ответственность на себя за всё, что происходит с ним в жизни, и перестать быть жертвой обстоятельств в представлениях и ощущениях действительности?

- 1.принцип поэтапного развития
- 2.принцип осознанности и ответственности
- 3.принцип позитивности
- 4.принцип отсутствия экспертной позиции

13.Какому принципу коучинга соответствует следующее описание «Коуч воспринимает клиента не как «пациента», а как сотрудника в процессе совместного поиска решения и достижения цели. Это подразумевает равенство позиций в общении - коуч не доминирует и не выступает в экспертной позиции, не дает никаких советов и не говорит, что нужно делать для достижения цели»?

- 1.принцип активности и ответственности за результат
- 2.принцип позитивности
- 3.принцип поэтапного развития
- 4.принцип совместности успеха

14.Устные приемы, помогающие снять эффект вопросов в лоб, типа «А вот интересно...», «Мне хотелось бы узнать...», «Поправьте меня, если я не прав, но...», «Что вы скажете, если...»?

- 1.парафраз
- 2.слова-смягчители
- 3.уточнение запроса
- 4.пребывание в мета-позиции

15.Что важно сделать коучу за пять минут до окончания сессии?

- 1.успеть выполнить все техники
- 2.оценить, насколько он достиг цели, поставленной на данную сессию.

3.спросить клиента о самочувствии

4.успеть дать домашнее задание

16. В какую условную группу входят следующие компетенции – установление доверительных отношений с клиентом, коучинговое присутствие?

1.эффективная коммуникация

2.совместное создание отношений

3.создание фундамента

4.фасилитация обучения и достижения результатов

17.В решении каких вопросов обращение к лайф-коучу не эффективно?

1.психосоматика

2. смерть близких, развод, зависимость

3.отношения с людьми

4.таких вопросов нет

18.Дайте определение коучу

1.не является личным советником или экспертом.

2.помогает взрослому человеку учиться управлять вниманием, распределять усилия, ставить цели, находить под них ресурсы.

3.это эксперт коучингового процесса, который владеет системными знаниями для того, чтобы помогать заказчику в достижении любой реальной цели

4. все ответы верны

19.На сколько условных групп можно разделить одиннадцать компетенций коуча?

1.на 6

2.на 4

3.на 5

4.на 3

20.Перечислите требования к личности коуча

1.стрессоустойчивость, самодифференциация, системное мышление, позитивное мышление, ориентация на достижение

2.толерантность, стрессоустойчивость, самодифференциация, системное мышление, позитивное мышление, ориентация на достижение, умение строить партнерские отношения, стремление к саморазвитию

3.ориентация на достижение, толерантность, стрессоустойчивость, самодифференциация

4.умение строить партнерские отношения, стремление к саморазвитию

21.Раскройте смысл фразы «Сильные коучинговые вопросы»? Это вопросы, позволяющие клиенту:

1.становиться целеустремлённым и активнее, совершать открытия (например, вопрос-вызов)

2.все ответы верны

3.ясно видеть текущую ситуацию и свои скрытые возможности

4.двигаться вперёд, а не оглядываться назад

22.Что не имеет отношение к профессиональному стандарту коуча?

1. заключение четкого соглашения и постановка целей на сессию и цикл сессий
2. сохранение коучинговой позиции
3. установление и развитие доверительных отношений с клиентом
4. вероисповедание и политическая позиция коуча

23. К какой группе вопросов можно соотнести перечисленные - Какова твоя долгосрочная цель относительно данного вопроса? Когда ты хочешь ее достичь? Какие ты видишь промежуточные шаги? Какие сроки для их осуществления?

1. проверяющие
2. вопросы разрешения
3. трансформационные
4. модельные (ведущие)

24. Какое единственное ограничение для того, чтобы стать клиентом коуча?

1. отсутствие намерения и жажды перемен
2. не готовность приступить к работе в течение 72 часов после сессии
3. отсутствие креативных идей
4. неспособность ставить корректные цели

25. На чем основывается принцип ответственности коуча и клиента?

1. коуч несет ответственность за современные и передовые технологии, используемые в процессе
2. коуч несет полную ответственность за достижение результата клиента
3. отношения между партнерами выстраиваются на основе разделения ответственности. В процессе коучинга ответственность также делится. клиент ответственен за результат коучсессии и коучинга, коуч отвечает за процесс
4. клиент несет ответственность за своевременную оплату

26. Состояние незнания и любопытства, полная безоценочность, уверенность в наличии всех ресурсов и возможностей у клиента, отсутствие желания помочь клиенту – характерны для...

1. тренерства
2. наставничества
3. коуч-позиции
4. мотивации

27. Что характеризует клиента тип-жалобщика в коучинге?

1. у них ярко выражена потребность в изменениях
2. у этих клиентов есть необходимость что-то изменить, но они не знают, что именно и как именно
3. у этих клиентов отсутствует инициатива
4. у них на данный период нет необходимости что-то изменить. Они пока не ищут решение, они ждут поддержки

28. Что характеризует клиента тип-наблюдатель в коучинге?

1. у этих клиентов отсутствует инициатива
2. у них на данный период нет необходимости что-то изменить; они пока не ищут решение,

они ждут поддержки

3.у этих клиентов есть необходимость что-то изменить, но они не знают что именно и как именно

4.у них ярко выражена потребность в изменениях

29.Какой характер носит обратная связь в коучинге?

- 1.безоценочный
- 2.оценочный
- 3.объективный
- 4.субъективный

30.Какая модель коучинга может быть использована для наведения порядка и обретения баланса в жизни, позволяет определить, какая из сфер жизни требует проработки в первую очередь, помогает выявить степень удовлетворенности жизнью?

- 1.SCORE
2. GROW
- 3.ICTA
- 4.Колесо баланса

31.Какая модель коучинга может быть использована для сбора информации и описания причинно - следственных связей опыта?

- 1.ICTA
- 2.SCORE
3. SMART
- 4.GROW

32.Какая модель коучинга может быть использована для сессий, в которых клиент хочет разобраться в какой-либо коммуникативной ситуации: переговоры, конфликты, семейные ссоры, подготовка к переговорам, выступлению?

1. Модель Котлера
- 2.Стратегия гениальности
- 3.Четырехпозиционный анализ коммуникации
4. Колесо баланса

33.Какова главная задача коучинга?

- 1.дать рабочие алгоритмы
- 2.стимулировать креативность и спонтанность
- 3.научить клиента ориентироваться в бизнес-процессах
- 4.стимулировать самообучение и саморазвитие, чтобы человек в процессе деятельности смог сам искать и приобретать необходимые знания

34.Какова суть коучингового подхода в управлении?

- 1.еженедельные встречи и групповая поддержка
2. вместо инструкций и готовых решений - вопросы
- 3.постановка четких задач и установление дедлайнов
- 4.требование от команды креативных идей

35. Чего лишается сотрудник, когда получает готовую инструкцию и план действий?

1. мечты, идеи
2. спонтанности, творчества
3. инициативы, мотивации, ответственности
4. бизнес-плана

Критерии оценки:

- оценка «зачтено» выставляется студенту, если выполнено правильно 16-20 тестовых заданий и набрал 16-20 баллов;
- оценка «незачтено» выставляется студенту, если выполнено менее 16 тестовых заданий.

7.3. Оценочные средства для промежуточной аттестации по итогам освоения дисциплины

7.3.1. Вопросы к промежуточной аттестации

Семестр 3

№ п/п	Вопросы к зачету
1	История развития профориентологии как науки. Методы профориентационной работы.
2	Профориентационное и карьерное консультирование
3	Типология проблем в выборе профессий. Профессиональный выбор, отбор, подбор: особенности и соотношение.
4	Целеполагание в профориентации. Возрастные особенности профориентационной работы. Основные методы профориентации.
5	Учреждения, осуществляющие профориентационную работу: типология, содержание деятельности.
6	Сущность и особенности профессионального консультирования.
7	Сущность и типология психодиагностических методик в профориентации.
8	Особенности профориентационного и карьерного консультирования детей и подростков.
9	Профориентационное и карьерное консультирование зарубежом
10	Профориентационное и карьерное консультирование детей с ОВЗ.
11	Особенности профориентационного просвещения.
12	Современный мир профессий, тенденции в его развитии.
13	Профориентация взрослых.
14	Классификация и типология профессий. Формула профессий по Е.А. Климову
15	Профессиографирование как метод анализа профессиональной деятельности.
16	Карьерное консультирование и коучинг. Этапы карьерного консультирования.
17	Профессиональные кризисы. Профессиональная деформация и эмоциональное выгорание.
18	Профилактика эмоционального выгорания и профессиональной деформации у сотрудников организации.
19	Использование customer journey map в карьерном консультировании
20	Понятие коучинга.
21	Отличие коучинга от консультирования и психотерапии.
22	Принципы коучинга
23	Физиологическая основа коучинга
24	Требования к личности коуча

№ п/п	Вопросы к зачету
25	Этические законы в коучинге
26	Типы клиентов в коучинге
27	Типы слушания в коучинге
28	Система задавания вопросов в коучинге
29	Интонирование в коучинге
30	Структура коучинговой сессии
31	Работа с целью в коучинге
32	Схема SMART
33	Раппорт в коучинге
34	Контракт в коучинге
35	Основные техники в коучинге
36	Работа с метафорой в коучинге
37	«Формула Бекхарда» – как метод в коучинге.
38	«Схема движения к мастерству» – как метод в коучинге.
39	Противостояние страхам в коучинге.
40	Шкалирование– как метод в коучинге.
41	«Китайское меню» – как метод в коучинге
42	«4 стадии достижения цели» – как метод в коучинге.
43	«Логические уровни» – как метод в коучинге
44	Модель GROW.
45	Метафора колеса в коучинге
46	Техника Уолта Диснея «Мечтатель, реалист, критик»
47	История зарождения коучинга
48	Критерии эффективного коучинга
49	Основные сферы применения коучинга.

7.3.2. Критерии и нормы оценки

Семестр	Форма проведения промежуточной аттестации	Критерии и нормы оценки	
3	зачет	зачтено	Студент раскрывает содержание 2 вопросов по намеченному плану, проблемно. Теоретически обосновывает выдвигаемые положения. Анализирует с точки зрения актуальных позиций данные экспериментальных исследований. Приводит примеры применения технологий из собственной практики
		не зачтено	Теоретические положения заменяются методическими подходами, изложение нелогично. Студент допускает

Семестр	Форма проведения промежуточной аттестации	Критерии и нормы оценки	
			ошибки и неточности в использовании понятий

8. Учебно-методическое и информационное обеспечение дисциплины

8.1. Обязательная литература

№ п/п	Авторы, составители	Заглавие (заголовок)	Тип (учебник, учебное пособие, учебно-методическое пособие, практикум, др.)	Год издания	Количество в научной библиотеке / Наименование ЭБС
1.	под редакцией В.О. Аникиной.	Психологическое консультирование детей и родителей	учебное пособие	2023	Лань : электронно-библиотечная система. - URL: https://e.lanbook.com/book/163696
2.	Е.С. Евдокимова, Е.С. Любимова, И.А. Макарова [и др.] ; под редакцией И.А. Макаровой.	Организация воспитывающей среды в системе взаимодействия «семья – школа – педагогический вуз	учебно-методическое пособие	2024	Лань : электронно-библиотечная система. — URL: https://e.lanbook.com/book/447104
3.	В. И. Блинов, В. Н. Пронькин, Н. Ф. Родичев, И. С. Сергеев.	Профориентация детей и молодежи. Сопровождение, практика, нетворкинг	учебное пособие для вузов	2025	Лань : электронно-библиотечная система. - URL: https://e.lanbook.com/book/471506
4.	Блинов, В. И.: Н. Ф. Родичев, И. С. Сергеев.	Образовательная профориентация	учебное пособие	2024	Лань : электронно-библиотечная система. - URL: https://e.lanbook.com/book/379952
5.	Пахальян, В. Э	Консультирование в практической психологии. Методология и технология	учебное пособие	2025	Лань : электронно-библиотечная система. — URL: https://e.lanbook.com/book/500222

№ п/п	Авторы, составители	Заглавие (заголовок)	Тип (учебник, учебное пособие, учебно-методическое пособие, практикум, др.)	Год издания	Количество в научной библиотеке / Наименование ЭБС
6.	Павлова М. Б.: И. В. Самсонова.	Управленческий консалтинг в АПК	учебное пособие	2022	Лань : электронно-библиотечная система. - URL: https://e.lanbook.com/book/205943

8.2. Дополнительная литература

№ п/п	Авторы, составители	Заглавие (заголовок)	Тип (учебник, учебное пособие, учебно- методическое пособие, практикум, др.)	Год издания	Количество в научной библиотеке / Наименование ЭБС
1.	составитель С. В. Воронин.	Основы психологического консультирования	учебно-методическое пособие	2020	Лань : электронно-библиотечная система. - URL: https://e.lanbook.com/book/172164
2.	Андронникова, О. О.	Специальные проблемы психологического консультирования	учебное пособие	2026	URL: https://znanium.ru/catalog/product/2217573
3.	под редакцией М. Белоголовского ; переводчик Т. Грачева.	Коактивный коучинг: Проверенные принципы личностного и профессионального роста	справочник	2020	Лань : электронно-библиотечная система. - URL: https://e.lanbook.com/book/163623

8.3. Перечень профессиональных баз данных и информационных справочных систем

Электронно-библиотечная система IPR SMART [Электронный ресурс]. – Режим доступа: <http://www.iprbookshop.ru/>

Электронно-библиотечная система «Лань» [Электронный ресурс]. – Режим доступа: <https://e.lanbook.com/>

Электронно-библиотечная система «Znanium» [Электронный ресурс]. – Режим доступа: <https://znanium.ru/>

Elibrary [Электронный ресурс] : научная электронная библиотека. – Москва : НЭБ, 2000. – Режим доступа : elibrary.ru – Загл. с экрана. – Яз. рус., англ.

Психологическая газета [Электронный ресурс] : профессиональное интернет-издание. – Режим доступа: <https://psy.su/>

8.4. Перечень программного обеспечения

№ п/п	Наименование ПО	Реквизиты договора (дата, номер, срок действия)
1.	Windows	договор № 757 от 04.07.2018, срок действия – бессрочно; контракт № 1653 от 14.12.2018, срок действия – бессрочно
2.	Office Standart	договор № 690 от 19.05.2015, срок действия – бессрочно
3.	Mirapolis Human Capital Management	Лицензионный договор №142/07/22-К от 14.07.2022 г., срок действия с 01.09.2022 г. и действует до исполнения сторонами своими обязательств

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

№ п/п	Наименование оборудованных учебных кабинетов, лабораторий, мастерских и др. объектов для проведения практических и лабораторных занятий, помещений для самостоятельной работы обучающихся (номер аудитории)	Перечень основного оборудования
1.	Учебная аудитория для проведения занятий лекционного типа. Учебная аудитория для проведения занятий семинарского типа. Учебная аудитория для практических занятий. Учебная аудитория для выполнения учебных, курсовых и дипломных работ. Учебная аудитория для курсового проектирования (выполнения курсовых работ). Учебная аудитория для проведения групповых и индивидуальных консультаций. Учебная аудитория для проведения занятий текущего контроля и промежуточной аттестации. (У-205)	Столы двухместные ученические (моноблок), стол преподавательский, стул преподавательский доска аудиторная (меловая).
2.	Компьютерный класс. Учебная аудитория	Столы ученические двухместные, стол

№ п/п	Наименование оборудованных учебных кабинетов, лабораторий, мастерских и др. объектов для проведения практических и лабораторных занятий, помещений для самостоятельной работы обучающихся (номер аудитории)	Перечень основного оборудования
	для проведения занятий лекционного типа. Учебная аудитория для проведения занятий семинарского типа. Учебная аудитория для проведения лабораторных работ. Учебная аудитория для практических занятий. Учебная аудитория для выполнения учебных, курсовых и дипломных работ. Учебная аудитория для курсового проектирования (выполнения курсовых работ). Учебная аудитория для проведения групповых и индивидуальных консультаций Учебная аудитория для проведения занятий текущего контроля и промежуточной аттестации (У-211)	преподавательский, стулья, доска аудиторная (маркерная), компьютеры с выходом в сеть Интернет.
3.	Помещение для самостоятельной работы обучающихся (У-202а)	Шкаф купе, шкаф корпусной, шкафы для документов, столы, компьютер, стул, стол овальный, МФУ, шкаф со стеклом.
4.	Помещение для самостоятельной работы обучающихся (Г-401)	Стол, стулья, компьютеры.