

САНКТ-ПЕТЕРБУРГСКОЕ ГОСУДАРСТВЕННОЕ
АВТОНОМНОЕ ОБРАЗОВАТЕЛЬНОЕ УЧРЕЖДЕНИЕ ВЫСШЕГО ОБРАЗОВАНИЯ

**«САНКТ-ПЕТЕРБУРГСКИЙ ГОСУДАРСТВЕННЫЙ ИНСТИТУТ
ПСИХОЛОГИИ И СОЦИАЛЬНОЙ РАБОТЫ»
(СПбГИПСР)**

КАФЕДРА ПРИКЛАДНОЙ СОЦИАЛЬНОЙ ПСИХОЛОГИИ И КОНФЛИКТОЛОГИИ

УТВЕРЖДАЮ

Руководитель образовательной программы
кандидат экономических наук, доцент
_____ О.Н. Сошина
«15» апреля 2023 г.

Рабочая программа дисциплины

ПРАКТИКУМ ПО КОУЧИНГУ

основной профессиональной образовательной программы
«Организационная психология и HR-менеджмент»
по направлению подготовки 37.04.01 Психология

Разработчик: канд. психол. наук, доцент Горбатова Елена Александровна

Согласовано: зав. кафедрой, докт. психол. наук, доцент Горбатов Дмитрий Сергеевич

Санкт-Петербург

2023

РАЗДЕЛ 1. Учебно-методический раздел рабочей программы дисциплины

1.1. Аннотация рабочей программы дисциплины

АКАДЕМИЧЕСКИЕ СТАНДАРТЫ ИССЛЕДОВАТЕЛЬСКОЙ РАБОТЫ

Цель изучения дисциплины: формирование представлений о теоретических основах, целях, принципах коучинга и приобретение опыта использования техник коучинга в сфере HR-менеджмента.

Задачи дисциплины:

1. Дать представление обучающимся о теоретических основах и принципах коучинга в сфере HR-менеджмента;
2. Развивать умение вести консультативную беседу, способствующую разрешению проблемы, с позиций коуча;
3. Сформировать навыки использования основных техник коучинга в сфере HR-менеджмента;
4. Стимулировать интерес обучающихся к применению коучинга в сфере HR-менеджмента.

Содержание дисциплины:

Понятие коучинга. История происхождения термина и вида деятельности.

Принципы коучинга.

Структура коучинговой сессии

Формулировка целей коучинговой сессии. Уровни целей.

Работа с сопротивлением в коучинге.

Основные техники коучинга в сфере HR-менеджмента.

Фаза подведения итогов.

Критерии эффективности коучинга в сфере HR-менеджмента.

1.2. Цель и задачи обучения по дисциплине

Цель¹:

формирование представлений о теоретических основах, целях, принципах коучинга и приобретение опыта использования техник коучинга в сфере HR-менеджмента.

Задачи²:

1. Дать представление обучающимся о теоретических основах и принципах коучинга в сфере HR-менеджмента;
2. Развивать умение вести консультативную беседу, способствующую разрешению проблемы, с позиций коуча;
3. Сформировать навыки использования основных техник коучинга в сфере HR-менеджмента;
4. Стимулировать интерес обучающихся к применению коучинга в сфере HR-менеджмента.

¹ Цель – представление о результатах освоения дисциплины. Цель дисциплины должна быть соотнесена с результатом освоения ОП ВО (формируемыми компетенциями). Цель должна быть обозначена кратко, четко и иметь практическую направленность. Достижение цели должно быть проверяемым

² Формулировка задач должна быть связана со знаниями, умениями и навыками (владениями), также должны быть учтены виды деятельности, указанные в ОП ВО.

1.3. Язык обучения

Язык обучения – русский.

1.4. Объем дисциплины в зачетных единицах с указанием количества академических часов, выделенных на контактную работу обучающихся с преподавателем по видам учебных занятий, самостоятельную работу, форму промежуточной аттестации

Форма обучения	Общий объем дисциплины			Объем в академических часах								Контроль
	в зач.ед.	в астрон. часах	в ака дем. часах	Объем самостоятельной работы	Всего	Виды учебных занятий			Практическая подготовка	Контроль самостоятельной работы	Консультация к промежуточной аттестации (зачет)	
						Всего учебных занятий	Занятия лекционного типа	Практические занятия				
Очная	2	54	72	36	36	34	12	22			2	

*Часы на практическую подготовку выделяются в тех дисциплинах, где она предусмотрена (в лекциях, практических занятиях, коллоквиумах, кейсах и прочее)

**В случае реализации смешанного обучения рабочая программа дисциплины адаптируется преподавателем в части всех видов учебных занятий и промежуточной аттестации к использованию дистанционных образовательных технологий.

1.5. Планируемые результаты обучения по дисциплине, обеспечивающие достижение планируемых результатов освоения образовательной программы

Код компетенции наименование компетенции	Код и наименование индикатора достижения компетенции	Результаты обучения
ПК-2. Способен принимать участие в формировании трудовых коллективов, в проектировании систем организации труда с учетом психологических факторов и эргономических требований.	ИПК 2.1. Осуществляет психологическую диагностику в процессе формирования трудовых коллективов и проектирования систем организации труда. ИПК-2.2 Разрабатывает психологические рекомендации по разрешению проблем при формировании трудовых коллективов и проектировании систем организации труда с учетом конкретных задач организации,	На уровне знаний: Знает техники коучинга в сфере HR-менеджмента, необходимые для формирования трудовых коллективов, проектирования систем организации труда с учетом психологических факторов и эргономических требований. На уровне умений: Умеет использовать методы коучинга в сфере HR-менеджмента, в том числе при разрешении проблем при формировании трудовых коллективов и проектированию систем организации труда с учетом конкретных задач организации. На уровне навыков:

Код компетенции наименование компетенции	Код и наименование индикатора достижения компетенции	Результаты обучения
	психологических факторов, эргономических требований.	Владеет навыками применение коучинговых технологий в сфере HR-менеджмента.
ПК-7. Подготавливает рекомендации и предложения по внедрению результатов психологических исследований в практику, а также проектирует мероприятия по конкретным направлениям совершенствования управления социальным развитием организаций, оптимизации трудовых процессов, улучшения социально-психологического климата, осуществляет контроль за их выполнением.	<p>ИПК 7.1 Умеет подготовить научные отчеты, обзоры и публикации, сформулировать практические рекомендации по результатам выполненных исследований в сфере организационной психологии и HR-менеджмента, а также планировать, организовать и осуществлять психологическое сопровождение внедрения научных разработок.</p> <p>ИПК 7.2 Способен организовать научную конференцию, семинар, симпозиум по конкретным направлениям совершенствования управления социальным развитием организаций, оптимизации трудовых процессов, улучшения социально-психологического климата.</p>	<p>На уровне знаний: Знает основные стратегии, виды и формы психологического вмешательства в сфере HR-менеджмента, необходимые для подготовки рекомендаций и предложений по внедрению результатов исследований в практику, а также проектирования мероприятий по конкретным направлениям совершенствования управления социальным развитием организаций, оптимизации трудовых процессов</p> <p>На уровне умений: Умеет разрабатывать и реализовывать научно обоснованные программы вмешательства для решения психологических проблем в сфере HR-менеджмента, а также планировать, организовать и осуществлять психологическое сопровождение внедрения научных разработок.</p> <p>На уровне навыков: Владеет навыками применения базовых приемов психологической помощи в сфере HR-менеджмента. Владеет навыками организации научной конференции, семинара, симпозиума по конкретным направлениям совершенствования управления социальным развитием организаций, оптимизации трудовых процессов, улучшения социально-психологического климата.</p>

РАЗДЕЛ 2. Структура и содержание дисциплины

2.1. Учебно-тематический план дисциплины

Очная форма обучения

	Название темы	Объем дисциплины (модуля), час.	
--	---------------	---------------------------------	--

Номер темы		Всего	Контактная работа обучающихся с преподавателем по видам учебных занятий			СР	Форма текущего контроля промежуточной аттестации
			Л	ПЗ	ПрП*		
Тема 1	Общая характеристика коучинга	14	4	4		6	
Тема 2	Структура коучинговой сессии	12	2	6		4	
Тема 3	Основные техники коучинга в сфере HR-менеджмента	14	2	8		4	
Тема 4	Подведение итогов и оценка эффективности коучинговой сессии в сфере HR-менеджмента	12	4	4		4	
	Контроль самостоятельной работы	18					
	Консультация	2					зачет
	Контроль						
	ВСЕГО в академических часах	72	12	22		18	

Используемые термины:

Л – занятия лекционного типа (лекции и иные учебные занятия, предусматривающие преимущественную передачу учебной информации педагогическими работниками организации и (или) лицами, привлекаемыми организацией к реализации образовательных программ на иных условиях, обучающимся);

ПЗ – практические занятия (виды занятия семинарского типа за исключением лабораторных работ);

ПрП – практическая подготовка (работа обучающихся с педагогическими работниками организации и (или) лицами, привлекаемыми организацией к реализации практической подготовки для решения практико-ориентированных заданий; часы входят в общий объем практических занятий). При наличии ПрП прописываются формы текущего контроля ПрП, а в п.2.5 дополнительно прилагаются методические материалы и типовые задания.

СР – самостоятельная работа, осуществляемая без участия педагогических работников организации и (или) лиц, привлекаемых организацией к реализации образовательных программ на иных условиях.

Форма текущего контроля и промежуточной аттестации – формы текущего контроля указываются разработчиком для каждой темы, промежуточная аттестация – из учебного плана.

КСР – контроль самостоятельной работы – входит в общую контактную работу с преподавателем.

Консультация – проводится перед промежуточной аттестацией в форме зачета.

Образовательные технологии

Учебный процесс при преподавании курса основывается на использовании традиционных, инновационных и информационных образовательных технологий. Традиционные образовательные технологии представлены лекциями и семинарскими (практическими) занятиями. Инновационные образовательные технологии используются в виде широкого применения активных и интерактивных форм проведения занятий. Информационные образовательные технологии реализуются путем активизации самостоятельной работы обучающихся в информационной образовательной среде.

2.2. Краткое содержание тем (разделов) дисциплины

Тема 1. Общая характеристика коучинга

Понятие коучинга. История происхождения термина и вида деятельности. Отличие коучинга от консультирования и психотерапии. Преимущества коучинга как вида психологической помощи в сфере HR-менеджмента. Элементы коучинга: личность коуча, личность ведомого, организационно культурная среда, технология коучинга, соотношение между ними.

Принципы коучинга. Принципы позитивности, включенности, совместности успеха, активности и ответственности, творчества, осознания личных ресурсов, системности.

Тема 2. Структура коучинговой сессии

Этапы коучинга: различные модели. Этапы коучинга по М.Б. О Нил: заключение контракта, планирование деятельности, коучинг по ходу деятельности, подведение итогов. Алгоритм коучинговой сессии. Колесо планирования.

Формулировка целей коучинговой сессии. Уровни целей. Определяющие цели, цели рабочего процесса, цели человеческих отношений, личные цели. Структурирование процесса коучинга по уровням целей. Измерение результатов цели. Ориентация клиента на принятие ответственности.

Работа с сопротивлением в коучинге. Виды подстроек в коучинге. Особенности ведения расспроса в коучинге. Типы вопросов. Ведение клиента с помощью вопросов. Исследование ситуаций и препятствий на пути достижения цели.

Тема 3. Основные техники коучинга в сфере HR-менеджмента

Основные техники в коучинге. Схема «GROW» и ее развитие. Применение схемы SMART. Работа с «Логическими уровнями». Четыре стадии достижения цели. Шкалирование и китайское

меню – как методы в коучинге. Формула Бекхарда. Противостояние страхам в коучинге. Работа с метафорой в коучинге. Техника Уолта Диснея «Мечтатель, реалист, критик»

Использование техник эмпатического и рефлексивного слушания на различных этапах коучинга.

Тема 4. Подведение итогов и оценка эффективности коучинговой сессии в сфере HR-менеджмента

Фаза подведения итогов. Соотнесение результатов с целями. Формирование плана дальнейших шагов. Подведение итогов коучинга с «трудными» клиентами.

Критерии эффективности коучинга. Процедура оценки эффективности. Оценка достижений целей коучинга. Оценка эффективности коуча. Обратная связь в процессе коучинга и при его завершении. Анализ сильных и слабых сторон.

2.3. Описание занятий семинарского типа

СЕМИНАРСКОЕ ЗАНЯТИЕ 1.

ТЕМА: Общая характеристика коучинга

Цель: дать общую характеристику коучинга.

Понятийный аппарат: личность коуча, личность ведомого, технология коучинга, принципы коучинга.

Вопросы для обсуждения

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

СЕМИНАРСКОЕ ЗАНЯТИЕ 2.

ТЕМА: Структура коучинговой сессии

Цель: выявить структуру коучинга в сфере HR-менеджмента.

Понятийный аппарат: этапы коучинга. SMART.

Вопросы для обсуждения

1. Этапы коучинга.
2. Формулировка целей коучинговой сессии.
3. Применение схемы SMART.

СЕМИНАРСКОЕ ЗАНЯТИЕ 3.

ТЕМА: Основные техники коучинга в сфере HR-менеджмента

Цель: показать варианты работы коуча в сфере HR-менеджмента.

Понятийный аппарат: техники коучинга

Вопросы для обсуждения

1. Техника «Шкалирование»
2. Схема «GROW» и ее развитие.
3. Работа с «Логическими уровнями».

СЕМИНАРСКОЕ ЗАНЯТИЕ 4.

ТЕМА: Подведение итогов и оценка эффективности коучинговой сессии в сфере HR-менеджмента

Цель: выявить способы оценки результатов в коучинге.

Понятийный аппарат: обратная связь, оценка результатов, «трудный» клиент, сопротивление в коучинге.

Вопросы для обсуждения

1. Фаза подведения итогов.
2. Критерии эффективности коучинга.
3. Работа с сопротивлением в коучинге.

2.4. Описание занятий в интерактивных формах

Интерактивное занятие к теме 2 «Структура коучинговой сессии»

В качестве интерактивной формы проведения занятия используется методика *разбора конкретных ситуаций*. Это техника обучения, использующая описание реальной проблемы обучающихся, для анализа обучающимися с целью определения сути проблем, предложения возможных решений, выбора лучших из них.

Несколько мини-групп, по 4-6 человек в каждой, знакомятся с содержанием проблемы, 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: технология проведения коучинга, алгоритм коучинговой сессии, ориентация клиента на принятие ответственности.

Пример кейса:

Случай 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?

Интерактивное занятие к теме 3 «Основные техники коучинга в сфере HR-менеджмента»

В качестве интерактивной формы проведения занятия используется методика *разбора конкретных ситуаций*.

Несколько мини-групп, по 4-6 человек в каждой, знакомятся с содержанием проблемы, 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.

Пример кейса:

У коучу обратился менеджер по продажам, который хочет добиться повышения эффективности своей деятельности.

Вопросы для обсуждения

Разработайте структуру вопросов для проведения коуч-сессии в формате метода «Шкалирование».

Интерактивное занятие к теме 4 «Подведение итогов и оценка эффективности коучинговой сессии в сфере HR-менеджмента»

В качестве интерактивной формы проведения занятия используется методика *разбора конкретных ситуаций*.

Несколько мини-групп, по 4-6 человек в каждой, знакомятся с содержанием проблемы, 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: виды подстроек в коучинге, особенности ведения расспроса в коучинге, определение паттернов поведения, создающих проблему, исследование ситуаций и препятствий на пути достижения цели.

Пример кейса:

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 она 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, она 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?

2.5. Организация планирования встреч с приглашенными представителями организаций

Встречи с приглашенными представителями организаций не предусмотрены.

2.6. Особенности освоения дисциплины инвалидами и лицами с ограниченными возможностями здоровья

Обучение лиц с ограниченными возможностями здоровья при необходимости осуществляется на основе адаптированной рабочей программы с использованием специальных методов обучения и дидактических материалов, составленных с учетом особенностей психофизического развития, индивидуальных возможностей и состояния здоровья таких обучающихся (обучающегося).

В целях освоения учебной программы дисциплины инвалидами и лицами с ограниченными возможностями здоровья обеспечивается:

- 1) для инвалидов и лиц с ограниченными возможностями здоровья по зрению:
 - размещение в доступных для обучающихся, являющихся слепыми или слабовидящими, местах и в адаптированной форме справочной информации о расписании учебных занятий;
 - присутствие ассистента, оказывающего обучающемуся необходимую помощь;

- выпуск альтернативных форматов методических материалов (крупный шрифт или аудиофайлы);

2) для инвалидов и лиц с ограниченными возможностями здоровья по слуху:

- надлежащими звуковыми средствами воспроизведение информации;

3) для инвалидов и лиц с ограниченными возможностями здоровья, имеющих нарушения опорно-двигательного аппарата:

- возможность беспрепятственного доступа обучающихся в учебные помещения, туалетные комнаты и другие помещения института, а также пребывание в указанных помещениях.

Получение образования обучающимися с ограниченными возможностями здоровья может быть организовано как совместно с другими обучающимися, так и в отдельных группах или в отдельных организациях.

Перечень учебно-методического обеспечения самостоятельной работы обучающихся по дисциплине.

Учебно-методические материалы для самостоятельной работы обучающихся из числа инвалидов и лиц с ограниченными возможностями здоровья предоставляются в формах, адаптированных к ограничениям их здоровья и восприятия информации:

Категории обучающихся	Формы
С нарушением слуха	- в печатной форме; - в форме электронного документа
С нарушением зрения	- в печатной форме увеличенным шрифтом; - в форме электронного документа; - в форме аудиофайла
С нарушением опорно-двигательного аппарата	- в печатной форме; - в форме электронного документа; - в форме аудиофайла

Данный перечень может быть конкретизирован в зависимости от контингента обучающихся.

Фонд оценочных средств для проведения промежуточной аттестации обучающихся по дисциплине.

Перечень фондов оценочных средств, соотнесённых с планируемыми результатами освоения образовательной программы.

Для обучающихся с ограниченными возможностями здоровья предусмотрены следующие оценочные средства:

Категории обучающихся	Виды оценочных средств	Формы контроля и оценки результатов обучения
С нарушением слуха	тест	преимущественно письменная проверка
С нарушением зрения	собеседование	преимущественно устная проверка (индивидуально)

С нарушением опорно-двигательного аппарата	Решение дистанционных тестов, контрольные вопросы	-
--------------------------------------------	---------------------------------------------------	---

Обучающимся с ограниченными возможностями здоровья увеличивается время на подготовку ответов к экзамену, разрешается готовить ответы с использованием дистанционных образовательных технологий.

Методические материалы, определяющие процедуры оценивания знаний, умений, навыков и (или) опыта деятельности, характеризующие этапы формирования компетенций. При проведении процедуры оценивания результатов обучения инвалидов и лиц с ограниченными возможностями здоровья предусматривается использование технических средств, необходимых им в связи с их индивидуальными особенностями. Процедура оценивания результатов обучения инвалидов и лиц с ограниченными возможностями здоровья по дисциплине предусматривает предоставление информации в формах, адаптированных к ограничениям их здоровья и восприятия информации:

Для лиц с нарушениями зрения:

- в печатной форме увеличенным шрифтом;
- в форме электронного документа;
- в форме аудиофайла.

Для лиц с нарушениями слуха:

- в печатной форме;
- в форме электронного документа.

Для лиц с нарушениями слуха:

- в печатной форме увеличенным шрифтом;
- в форме электронного документа;
- в форме аудиофайла.

Данный перечень может быть конкретизирован в зависимости от контингента обучающихся. При проведении процедуры оценивания результатов обучения инвалидов и лиц с ограниченными возможностями здоровья по дисциплине (модулю) обеспечивается выполнение следующих дополнительных требований в зависимости от индивидуальных особенностей обучающихся:

- инструкция по порядку проведения процедуры оценивания предоставляется в доступной форме (устно, в письменной форме);

- доступная форма предоставления заданий оценочных средств (в печатной форме, в печатной форме увеличенным шрифтом, в форме электронного документа, задания зачитываются ассистентом);

- доступная форма предоставления ответов на задания (письменно на бумаге, набор ответов на компьютере, с использованием услуг ассистента, устно).

При необходимости для обучающихся с ограниченными возможностями здоровья и инвалидов процедура оценивания результатов обучения по дисциплине (модулю) может проводиться в несколько этапов.

Проведение процедуры оценивания результатов обучения инвалидов и лиц с ограниченными возможностями здоровья допускается с использованием дистанционных образовательных технологий.

Перечень основной и дополнительной учебной литературы, необходимой для освоения дисциплины. Для освоения дисциплины инвалидами и лицами с ограниченными возможностями здоровья предоставляются основная и дополнительная учебная литература в виде электронного документа в фонде библиотеки и / или в электронно-библиотечных системах.

Описание материально-технической базы, необходимой для осуществления образовательного процесса по дисциплине Освоение дисциплины инвалидами и лицами с ограниченными возможностями здоровья осуществляется с использованием средств обучения общего и специального назначения:

- лекционная аудитория – мультимедийное оборудование (для обучающихся с нарушениями слуха);
- учебная аудитория для практических занятий (семинаров)

2.7. Методические указания для обучающихся по освоению дисциплины

Основным понятийным аппаратом и наиболее значимыми вопросами изучения данной программы являются: формирование системы представлений в области психологии управления и психологических технологий.

Магистранты овладевают знаниями современного понятийного аппарата психологии.

Основными принципами изучения данной дисциплины являются:

- принцип развивающего и воспитывающего обучения;
- принцип культуру-природосообразности;
- принцип научности и связи теории с практикой;
- принцип систематичности;
- принцип наглядности;
- принцип доступности;
- принцип положительной мотивации и благоприятного климата обучения.

Теоретико-методологической основой данного курса выступают современные научные достижения в сфере психологических и междисциплинарных исследований.

Методическое обеспечение дисциплины осуществляется за счёт использования современных учебников (учебных комплексов, справочной литературы, словарей, интернет-сайтов специальных зданий и организаций) и учебных пособий, касающихся проблематики изучаемой дисциплины.

Для проведения занятий по данной дисциплине используются презентации материалов по ключевым темам курса. При изложении учебных тем используется мультимедийная аппаратура, учебные фильмы, видеоролики и презентации.

При изучении делается акцент на активные и интерактивные формы проведения занятий, а также методы образовательного процесса (лекции-диалоги, дискуссии, деловые и ролевые игры «мозговые штурмы» для выделения продуктивных идей, моделирование вариантов ситуации с последующей саморефлексией и т. д.).

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

Для преподавания дисциплины необходим доступ к электронному каталогу библиотеки института, а также оборудование для мультимедийных компьютерных презентаций.

Освоение дисциплины предполагает использование академической аудитории для проведения лекционных и семинарских занятий с необходимыми техническими средствами (оборудование для мультимедийных компьютерных презентаций и доступом к Интернету).

В процессе обучения предполагается использование аудио-, видеотехники, а также информация из сети «Интернет».

РАЗДЕЛ 3. Требования к самостоятельной работе обучающихся в рамках освоения дисциплины

Самостоятельная работа обучающихся – способ активного, целенаправленного приобретения новых знаний, умений и компетенций без непосредственного участия в этом процессе преподавателей. Самостоятельная работа по дисциплине является единым видом работы, которая может состоять из нескольких заданий.

Методические рекомендации по выполнению самостоятельной работы

Самостоятельная работа магистрантов в рамках дисциплины «Практикум по коучингу» является одним из базовых компонентом обучения, приобретения общекультурных и профессиональных компетенций, предусмотренных компетентностно-ориентированным учебным планом и рабочей программой учебной дисциплины. В процессе самостоятельной работы магистранты проявляют свои творческие качества, поднимаются на более высокий уровень профессионализации.

При изучении курса используются следующие формы самостоятельной работы:

- работа с книгой;
- работа со словарями;
- конспектирование;
- тезирование;
- аннотирование;
- рецензирование.

Оформление самостоятельной работы:

Образец титульного листа определяется Положением об аттестации учебной работы студентов института, и опубликован на сайте www.psysocwork.ru раздел «Учебный процесс» / «самостоятельная работа».

Оформление самостоятельной работы:

1. Титульный лист.

Образец титульного листа (см. ниже).

2. Устанавливаются следующие требования к оформлению самостоятельной работы:

- параметры страницы (210x297 мм) А4;
- интервал полуторный;
- шрифт 12 TimesNewRoman;
- поля страницы: левое – 2 см, правое – 1,5 см, верхнее – 2 см, нижнее – 2 см.
- все страницы должны иметь сквозную нумерацию арабскими цифрами в верхнем правом углу.

3.1. Задания для самостоятельной работы по каждой теме (разделу) учебно-тематического плана

Для очной формы обучения: общее время на изучение и выполнение заданий 36 часов.

Тема 1. Общая характеристика коучинга

Задания к теме:

Изучить пособие Дейнека А. В. Управление персоналом организации. (Дейнека А. В. Управление персоналом организации учебник для бакалавров / А. В. Дейнека. – М.: Дашков и К, 2014. – 288 с.).

Выписать из книги:

- понятие коучинга,
- отличие коучинга от психологического консультирования,
- принципы коучинга.

Тема 2. Структура коучинговой сессии

Задания к теме:

Изучить пособие Дейнека А. В. Управление персоналом организации. (Дейнека А. В. Управление персоналом организации учебник для бакалавров / А. В. Дейнека. – М.: Дашков и К, 2014. – 288 с.).

Выписать из книги:

- Колесо планирования
- 8 шагов в коучинге
- Ресурсы коучинга
- Умения и навыки коуча

Тема 3. Основные техники коучинга в сфере HR-менеджмента

Задания к теме:

Изучить пособие: Парабеллум А. Коучинг как бизнес.. (Парабеллум А. Коучинг как бизнес. Практическая модель для зарабатывания денег? / А. Парабеллум, Н.Мрочковский. - СПб.: Питер, 2011 г.– 224 с.).

Выписать из книги:

- Уровни слушания
- Типы вопросов в коучинге
- Виды интонирования в коучинге

Тема 4. Подведение итогов и оценка эффективности коучинговой сессии в сфере HR-менеджмента

Задания к теме:

Изучить пособие Парабеллум А. Коучинг как бизнес.. (Парабеллум А. Коучинг как бизнес. Практическая модель для зарабатывания денег? / А. Парабеллум, Н.Мрочковский. - СПб.: Питер, 2011 г.– 224 с.).

Выписать из книги:

- подведение итогов,
- ошибки, которые совершают коучи
- критерии эффективности коучинга.

3.2. Критерии оценки результатов выполнения самостоятельной работы

Критериями оценки результатов самостоятельной работы обучающегося является оценка сформированности компетенций.

Оценка самостоятельной работы осуществляется в соответствии с Разделом 4 об аттестации учебной работы студентов института.

Баллы БРС присваиваются следующим образом:

- 30 баллов – самостоятельная работа выполнена в срок, в полном объеме, все составляющие достойны отличной оценки;
- 25 баллов – самостоятельная работа выполнена в срок, в полном объеме, все составляющие - в среднем достойны хорошей оценки;
- 20 баллов – самостоятельная работа выполнена в срок, в достаточном объеме, все составляющие работы в среднем достойны удовлетворительной оценки;
- 10 баллов – самостоятельная работа выполнена в срок, но не в полном объеме (не менее 75% заданий), все работы в среднем соответствуют оценке не ниже «удовлетворительно»;
- 0 баллов – самостоятельная работа либо не выполнена, либо выполнена не в срок, либо не в полном объеме, все составляющие работы не соответствуют положительной оценке.

РАЗДЕЛ 4. Фонд оценочных средств

4.1. Материалы, обеспечивающие методическое сопровождение оценки качества знаний по дисциплине на различных этапах ее освоения

К основным формам контроля, определяющим процедуры оценивания знаний, умений, навыков, характеризующих этапы формирования компетенций по дисциплине, относятся рубежный контроль (тест минимальной компетенции), промежуточная аттестация в форме экзамена по дисциплине.

Критериями и показателями оценивания компетенций на различных этапах формирования компетенций являются:

- знание терминов, понятий, категорий, концепций и теорий по дисциплине;
- понимание связей между теорией и практикой;
- сформированность аналитических способностей в процессе изучения дисциплины;
- знание специальной литературы по дисциплине.

Шкала оценивания³

Результаты успешной сдачи зачетов аттестуются оценкой «зачтено», неудовлетворительные результаты оценкой «не зачтено».

«Зачтено» выставляется в случае, если студент продемонстрировал достаточный уровень владения понятийным аппаратом и знанием теории и закономерности учебной дисциплины, решения профессионально-ориентированных задач и междисциплинарных ситуаций.

«Не зачтено» выставляется в случае если студент не продемонстрировал необходимый минимум теоретических знаний и понятийного аппарата, умений решать практические задачи.

Шкала перевода оценки из пятибалльной системы в систему «зачтено»/ «не зачтено»:

³ Критерии оценивания могут уточняться и дополняться в соответствии со спецификой дисциплины, установленных форм контроля, применяемых технологий обучения и оценивания

отлично, хорошо, удовлетворительно (5-3 балла)	«зачтено»
неудовлетворительно (2 балла)	«не зачтено»

ОТЛИЧНО (5 баллов)

Обучающийся показывает высокий уровень теоретических знаний, владения понятийным аппаратом дисциплины, умения решать проблемные ситуации и устанавливать междисциплинарные связи. Демонстрирует знание профессиональных терминов, понятий, категорий, концепций и теорий по дисциплине, устанавливает содержательные междисциплинарные связи, развернуто аргументирует выдвигаемые положения, приводит убедительные примеры, обнаруживает аналитический подход в освещении различных концепций, делает содержательные выводы, демонстрирует знание специальной литературы в рамках учебной программы и дополнительных источников информации. На вопросы отвечает четко, логично, уверенно, по существу. Способен принимать быстрые и нестандартные решения.

Многоплановое решение профессионально-ориентированной задачи (кейса)

Оценка «**отлично**» выставляется, когда обучающийся глубоко знает основные понятия и принципы, лежащие в основе коучинга; грамотно проводит анализ проблем и планирует направления работы с проблемами клиентов с позиций коуча. При решении кейса демонстрирует способность установления доверительного контакта с людьми с позиции коуча и применения основных техник коучинга в индивидуальном консультировании населения.

ХОРОШО (4 балла)

Обучающийся показывает достаточный уровень владения понятийным аппаратом и знанием основ теории и закономерности учебной дисциплины. При ответе допускает незначительные ошибки, неточности по критериям, которые не искажают сути ответа. В целом содержательно отвечает на дополнительные вопросы. При этом примеры, иллюстрирующие теоретическую часть ответа, приводит не вполне развернуто и обоснованно.

Решение профессионально-ориентированной задачи (кейса) с незначительными ошибками и неточностями.

Оценка «**хорошо**» выставляется, когда обучающийся показывает достаточный уровень знания теоретических основ коучинга при работе с психологическими проблемами; способен провести анализ проблем клиента с позиций коуча. При решении кейса демонстрирует навыки саморефлексии в процессе применения основных техник коучинга в работе с клиентами, допуская при этом незначительные ошибки.

УДОВЛЕТВОРИТЕЛЬНО (3 балла)

Обучающийся показывает поверхностное владение теоретическими знаниями и понятийным аппаратом дисциплины. Продемонстрированные базовые знания частичные, отрывочные, бессистемные, теоретические и практические аспекты проблемы не связаны. В основном не может ответить на дополнительные вопросы и привести адекватные примеры

Решение профессионально-ориентированной задачи (кейса) содержит существенные ошибки и неточности.

Оценка «удовлетворительно» выставляется, когда обучающийся показывает поверхностный уровень знания теоретических основ коучинга при работе с психологическими проблемами; при этом затрудняется провести анализ проблем клиента с позиций коуча. При решении кейса испытывает сложности при применении основных техник коучинга в индивидуальном консультировании населения.

НЕУДОВЛЕТВОРИТЕЛЬНО (2 балла)

Обучающийся показывает низкий уровень компетентности, недостаточное раскрытие профессиональных понятий, категорий, концепций, теорий. Ответ содержит ряд серьезных неточностей, выводы поверхностны или неверны. Не может привести примеры из реальной практики. Неуверенно и логически непоследовательно излагает материал. Неправильно отвечает на дополнительные вопросы или затрудняется с ответом.

Профессионально-ориентированная задача (кейс) не решена или содержит грубые ошибки.

Оценка «неудовлетворительно» выставляется, когда обучающийся показывает низкий уровень знания теоретических основ коучинга при работе с психологическими проблемами; не способен провести анализ проблем клиента с позиций коуча. При решении кейса допускает серьезные ошибки.

4.2. Формирование компетенций в процессе освоения дисциплины

Номер темы	Название темы	Код изучаемой компетенции
Тема 1	Общая характеристика коучинга	ПК-2, ПК-7
Тема 2	Структура коучинговой сессии	ПК-2, ПК-7
Тема 3	Основные техники коучинга в сфере HR-менеджмента	ПК-2, ПК-7
Тема 4	Подведение итогов и оценка эффективности коучинговой сессии в сфере HR-менеджмента	ПК-2, ПК-7

4.3. Описание форм аттестации текущего контроля успеваемости (рубежного

контроля) и итогового контроля знаний по дисциплине (промежуточной аттестации по дисциплине)

По дисциплине «Практикум по коучингу» проводится текущий контроль в середине семестра, рубежный контроль в форме контрольной работы и промежуточная аттестация знаний в форме зачета.

Рубежный контроль (текущий контроль успеваемости) проводится в середине семестра в форме проверочной (контрольной) работы.

Рубежный контроль проводится в соответствии с требованиями Положения об аттестации учебной работы студентов института.

Примерные вопросы к контрольной работе:

1. Понятие коучинга.
2. Личность коуча
3. Личность ведомого
4. Технология коучинга
5. Алгоритм коучинговой сессии и др.

4.4. Типовые контрольные задания или иные материалы, необходимые для оценки знаний, умений, навыков, характеризующих этапы формирования компетенций в процессе освоения дисциплины

Промежуточная аттестация по дисциплине является итоговой проверкой знаний и компетенций, полученных обучающимся в ходе изучения дисциплины.

Промежуточная аттестация по дисциплине проводится в виде зачета. Промежуточная аттестация проводится в соответствии с требованиями Положения об аттестации учебной работы студентов института.

Примерные вопросы к зачету

1. Понятие коучинга
2. Отличие коучинга от консультирования и психотерапии
3. Основные сферы применения коучинга
4. Принципы коучинга
5. Физиологическая основа коучинга
6. Требования к личности коуча в сфере HR-менеджмента
7. Этические законы в коучинге
8. Типы клиентов в коучинге
9. Типы слушания в коучинге
10. Система задавания вопросов в коучинге

11. Интонирование в коучинге
12. Структура коучинговой сессии
13. Работа с целью в коучинге
14. Схема SMART
15. Раппорт в коучинге
16. Контракт в коучинге
17. Основные техники коучинга в сфере HR-менеджмента
18. Метафора колеса в коучинге
19. «Китайское меню» – как метод в коучинге
20. «4 стадии достижения цели» – как метод в коучинге.
21. «Формула Бекхарда» – как метод в коучинге.
22. «Схема движения к мастерству» – как метод в коучинге.
23. Противостояние страхам в коучинге.
24. Шкалирование – как метод в коучинге.
25. «Логические уровни» – как метод в коучинге
26. Модель GROW – как метод в коучинге
27. Техника Уолта Диснея «Мечтатель, реалист, критик»
28. Признаки сопротивления клиента
29. Способы реагирования на сопротивление клиента:
30. Критерии эффективного коучинга в сфере HR-менеджмента

Типовые тестовые задания для инвалидов и лиц с ограниченными возможностями здоровья (примерный вариант):

1. Раппорт в коучинге – это:

- А) способ преодоления сопротивления клиента;
- Б) название коуч-техники;
- В) глубокое присоединение.

Выберите правильный ответ.

2. Понятие «Гремлин» в коучинге означает

- А) название коуч-техники;
- Б) страхи клиентов;
- В) способ преодоления сопротивления клиента

Выберите правильный ответ

3. С помощью какой техники коуч может расширить картину мира клиента через перечисление возможных вариантов:

- А) «Шкалирование»;
- Б) «Логические уровни»;
- В) «Китайское меню»

Выберите правильный ответ

Пример типового практико-ориентированного задания

Типовое задание 1.

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?

Типовое задание 2.

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?

РАЗДЕЛ 5. ГЛОССАРИЙ

Ассоциативный – свойственный ассоциации, который отображает связь между представлениями, мыслями, чувствами, результатом чего одни являются следствием других.

Бизнес коучинг – проведение коучинга в компании для сотрудников разных уровней. Основная цель заключается в том, чтобы помогать развитию сотрудника как самостоятельной личности, а также как участнику группы/организации, для достижения высоких бизнес – результатов и увеличения личной эффективности.

Быть в потоке (dancinginthemoment) – взаимодействие с клиентом на очень глубоком уровне, признание сценария развития его жизни, открытость для голоса интуиции и следование за клиентом. Находясь в потоке, коуч готов к любому шагу, который предпримет клиент, и способен следовать в указанном направлении.

Быть союзником клиента (championing) – умение, полезное для коуча в случаях, когда клиент сомневается в своих способностях. Но коуч знает, на что в действительности способен его клиент. Коуч находится на шаг впереди, как бы призывая клиента со следующей вершины: «Давай! У тебя все получится!».

Вербализировать – выражать свои мысли словами.

Вмешательство (Intrusion/Takingcharge) – вынужденное прерывание, или «пробуждение» клиента, который «разливается соловьем», применяемое коучем время от времени в ходе сессии. Иногда это бывает резкая, откровенная истина: «Вы обманываете себя». Иногда достаточно просто озвучить происходящее: «Вы избегаете темы». В американском обществе вмешательство считается грубым приемом. С точки зрения коучинга, это, прежде всего, – прямота по отношению к клиенту, позволяющая ему правдиво оценивать ситуацию и решать вопросы по мере возникновения.

Вызов (challenge) – действия, направленные на то, чтобы клиент вышел за рамки, которые сам себе поставил. Вызов часто побуждает клиента к встречным предложениям, которые всегда больше или смелее, чем его первоначальные намерения. Предположим, для развития бизнеса клиенту нужно делать в среднем десять звонков потенциальным покупателям в день, а он считает, что и одного звонка много. Коуч бросает ему вызов: «Сможешь делать десять звонков в день?». Клиент вносит встречное предложение: «Десять – нет, а вот семь...».

«Гремлин» – термин, введенный Ричардом Карсоном, который определил его как комплекс мыслительных процессов и чувств, обеспечивающих положение человека в жизни. Хотя человеку часто кажется, что «гремлин» защищает его, на самом деле он мешает ему развиваться

и не позволяет достичь в жизни желаемого. «Гремлин» неразрывно связан с человеком; он ни плох, ни хорош, он – «гремлин». «Гремлин» теряет над человеком власть, когда тот видит его истинную сущность, рассматривает все возможные варианты действий и сознательно выбирает тот из них, который больше всего ему подходит.

Диссоциативный – разъединяющий, разобщающий, ведущий к отделению. Наблюдаемый со стороны; сторонне наблюдающий «картину на стене».

Интегральный – целостный, единый; подход к человеку, обществу и науке, затрагивающий все сферы человеческой деятельности.

Компетентность – информированность, опытность, авторитетность в каком-то вопросе; обладание права на решение вопроса.

Коуч – персональный тренер по успеху в бизнесе и личной жизни; такого человека еще называют тренером успеха, иногда – партнером в развитии, помогающим достигать больших целей.

Коучинг(от английского *to coach*– тренировать, наставлять)– партнерские взаимоотношения коуча и индивидуума и/или группы людей, которые приводят к достижению высоких целей и выдающихся результатов, к увеличению эффективности и личностному росту людей.

Коучинг как стиль менеджмента – раскрытие внутреннего потенциала сотрудника с целью корректировки результатов работы, развития и достижения успеха

Коучировать – заниматься коучингом, наставлять, тренировать на успех, развивать в беседах умение достигать цели.

Лайф-коучинг– процесс совместного с коучем решения значимых для клиента задач. Данное взаимодействие всегда ориентировано на конечный результат, определяющийся в самом начале работы. В лайф-коучинге клиент может решать множество задач таких, как повышение качества жизни, развитие в профессиональной деятельности, создание жизненного баланса.

Лимбический – отвечающий за чувства и эмоции. Лимбическая система человека связана с развитием коммуникации, основанной на осмысленных звуках, и создает воспоминания.

Модель GROW – сессия по коучингу из четырех этапов: 1) GOALS – постановка целей, которых необходимо достичь в ходе сессии, 2) REALITY – окружающая действительность, текущая ситуация, 3) OPPORTUNITIES – список возможностей, с помощью которых можно достичь цели, 4) WHAT'S NEXT – составление плана действий для достижения целей индивидуума.

Паттерн – набор типичных поведенческих реакций, то есть повторяющихся в своей последовательности действий.

Потенциал – степень мощности в каком-нибудь отношении, совокупность средств и возможностей, необходимых для чего-нибудь.

Ретикулярный – отвечающий за выживание организма мозг рептилий; у человека это спинной мозг, нужен для мгновенных действий, реакций.

Рефрейминг – навык коуча, помогающий клиенту взглянуть на ситуацию под другим углом зрения, подавая иным образом изначально заданную информацию.

Клиенту только что сообщили, что при отборе кандидатов на очень престижное место работы в высококонкурентной сфере он лишь немного уступил человеку, получившему желаемую должность. Клиент очень разочарован, у него появились сомнения в своей профессиональной компетентности. В этом случае рефрейминг поддержит клиента: второе место при столь серьезном конкурсе говорит о высоком уровне рабочих навыков клиента и ценности его профессионального опыта.

Следование сценарию клиента (holdingtheclient'sagenda) – одновременно и философская позиция, и навык, которым пользуется коуч. Когда коуч следует сценарию развития жизни клиента, он как будто становится невидимым, то есть отбрасывает свои суждения, мнения и ответы на вопросы клиента и сосредоточивает свое внимание на том, чтобы помочь клиенту в достижении внутреннего баланса и реализации его потенциала. Коуч следует за клиентом, не зная правильного ответа, не давая советов, не рассказывая ему, что надо делать. Здесь коучу нужно уделить максимум внимания клиенту и его запросам, а не тому, что он сам «прописал» для него.

Стратегия – общий, не детализированный план какой-либо деятельности, охватывающий длительный период; способ достижения сложной цели.

Транс – состояние отчуждения, потери самообладания, измененное состояние психики, при котором утрачивается контроль сознания над обработкой информации; транс сопровождается определенными изменениями мозговой активности. Человек может входить в транс также под воздействием усталости, информационной перегрузки и т. п.

Трансформация – превращение, преобразование, изменение вида, формы, существенных свойств чего-либо.

РАЗДЕЛ 6. Информационное обеспечение дисциплины**6.1. Перечень рекомендуемой литературы, необходимой для освоения дисциплины**

№	Наименование издания	Тема 1	Тема 2	Тема 3	Тема 4
Основная литература					
1	Кларин, М. В. Корпоративный тренинг, наставничество, коучинг: учебное пособие для бакалавриата и магистратуры / М. В. Кларин. – Москва:ИздательствоЮрайт, 2019. – 288 с. – (Бакалавр и магистр.Модуль). – ISBN 978-5-534-02811-9. – Текст: электронный // ЭБС Юрайт [сайт]. – URL: https://biblio-online.ru/bcode/437296	+	+	+	
2	Консультирование и коучинг персонала в организации: учебник и практикум для бакалавриата и магистратуры / Н. В. Антонова [и др.] ; под редакцией Н. В. Антоновой, Н. Л. Ивановой. – Москва:ИздательствоЮрайт, 2019. – 370 с. – (Бакалавр и магистр.Академический курс). – ISBN 978-5-9916-8176-6. – Текст: электронный // ЭБС Юрайт [сайт]. – URL: https://biblio-online.ru/bcode/436457	+	+	+	+
Дополнительная литература					
1	Богач А.В. Лидерство и руководство [Электронный ресурс]. Развитие управленческих компетенций / А.В. Богач, Г.А. Новикова. –СПб.:БХВ-Петербург, 2016. – 224 с. – Режим доступа: https://ibooks.ru/reading.php?productid=351413	+			+
2	Вагин И.О. Лучшие психотехники успеха [Электронный ресурс] / И.О. Вагин. –СПб.:Питер, 2011.– 224 с. – Режим доступа: https://ibooks.ru/reading.php?productid=22415		+		+
3	Дейнека А. В. Управление персоналом организации [Электронный ресурс]: учебник / А.В. Дейнека. - М.: Дашков и К, 2014. - 288 с. – Режим доступа: https://ibooks.ru/reading.php?productid=342617		+	+	+
4	Парабеллум А.А. Коучинг как бизнес [Электронный ресурс]. Практическая модель для зарабатывания денег? / А.А. Парабеллум, Н.С. Мрочковский. – СПб.: Питер, 2011. – 224 с. – Режим доступа: https://ibooks.ru/reading.php?productid=25976			+	+

6.2. Перечень ресурсов информационно-коммуникационной сети «Интернет»,**используемых при освоении дисциплины**

1. Научная электронная библиотека eLIBRARY [электронный ресурс]. – Режим доступа: <https://www.elibrary.ru/defaultx.asp>
2. Портал психологических изданий PsyJournals.ru [электронный ресурс]. – Режим доступа: <https://psyjournals.ru/?ysclid=l74rq3hxpc691673853>

6.3. Перечень программного обеспечения, профессиональных баз данных и информационных справочных систем, необходимых для изучения дисциплины

В рамках дисциплины используется лицензионное программное обеспечение (MS OFFICE – Word, Excel, PowerPoint) и обучающие платформы (1-С: Электронное обучение. Корпоративный университет, MS Teams).

В учебном процессе используются следующие информационные базы данных и справочные системы:

Гарант-Образование: информационно-правовое обеспечение: [сайт]. – Москва. – Обновляется в течение суток. – URL: <http://study.garant.ru/> (дата обращения: 20.08.2022). – Режим доступа: для авториз. пользователей.

Электронная библиотека СПбГИПСР // Библиотека СПбГИПСР: [сайт]. – Санкт-Петербург, [2014] –. – URL: http://lib.gipsr.ru:8087/jirbis2/index.php?option=com_irbis&view=irbis&Itemid=456 (дата обращения: 20.08.2022). – Режим доступа: для авториз. пользователей.

Электронный каталог // Библиотека СПбГИПСР: [сайт]. – Санкт-Петербург, [2014] –. – URL: http://lib.gipsr.ru:8087/jirbis2/index.php?option=com_irbis&view=irbis&Itemid=435 (дата обращения: 20.08.2022).

ЮРАЙТ: образовательная платформа: [сайт]. – Москва, 2013 –. – URL: <https://biblio-online.ru/https://urait.ru/> (дата обращения: 20.08.2022). – Режим доступа: для авториз. пользователей.

East View: information services: [сайт]. – [Москва], [1989] –. – URL: <https://dlib.eastview.com/browse/udb/12> (дата обращения: 20.08.2022). – Режим доступа: для авториз. пользователей.

iBooks.ru: электронно-библиотечная система: [сайт]. – Санкт-Петербург, 2010 –. – URL: <https://ibooks.ru> (дата обращения: 20.08.2022). – Режим доступа: для авториз. пользователей.

Зарубежные ресурсы:

ScienceDirect: [сайт] / Elsevier. – [Амстердам], [1997] –. – URL: <https://biblio-online.ru/https://www.sciencedirect.com/> (дата обращения: 20.08.2022). – Режим доступа: для авториз. пользователей.

SpringerLink: [сайт] / Springer Nature. – [Гейдельберг], [2015] –. – URL: <https://biblio-online.ru/https://link.springer.com/> (дата обращения: 20.08.2022). – Режим доступа: для авториз. пользователей.

Заведующая библиотекой

_____ Г.Л. Горохова

(подпись, расшифровка)