

Общество с ограниченной ответственностью
«Национальный центральный институт развития дополнительного образования»

117556, г. Москва, ул. Фруктовая, дом 7, корпус 1, офис 3, комната 12
Телефон +7(499) 110-88-46; e-mail: info@ncrdo.ru, веб-сайт: www.ncrdo.ru

«УТВЕРЖДАЮ»

Генеральный директор ООО «НЦРДО»

Зотов А.И.

М.П.



**ДОПОЛНИТЕЛЬНАЯ ПРОФЕССИОНАЛЬНАЯ ПРОГРАММА
ПРОФЕССИОНАЛЬНОЙ ПЕРЕПОДГОТОВКИ**

**«Карьерный коучинг. Система выявления сильных сторон и их
применения в профессиональной самореализации»**

Квалификация

Коуч по вопросам карьеры и профессионального развития

Вид профессиональной деятельности

Консультирование физических лиц и организаций по вопросам карьеры и
профессионального развития

Общая трудоемкость

550 академических часов

Форма обучения

Заочная

Москва

1. ОБЩАЯ ХАРАКТЕРИСТИКА ПРОГРАММЫ

1.1. Нормативно-правовые основания разработки программы

1. Федеральный закон от 29 декабря 2012 г. № 273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации».
2. Приказ Министерства образования и науки Российской Федерации от 01 июля 2013 г. № 499 «Об утверждении Порядка организации и осуществления образовательной деятельности по дополнительным профессиональным программам».
3. Федеральный государственный образовательный стандарт высшего образования – бакалавриат по направлению подготовки 37.03.01 Психология (утвержден приказом Министерства науки и высшего образования Российской Федерации от 29 июля 2020 г. №839).
4. Профессиональный стандарт «Консультант в области управления персоналом» (утвержден приказом Министерства труда и социальной защиты Российской Федерации от 4 апреля 2022 года № 197н).
5. Локальные нормативные акты Образовательной организации.

1.2. Цель реализации программы и планируемые результаты обучения

Цель: формирование новых профессиональных компетенций, необходимых для осуществления деятельности по оказанию профессиональных консультационных услуг в области управления персоналом, приобретение новой квалификации.

Характеристика нового вида профессиональной деятельности

Область профессиональной деятельности: 40 Сквозные виды профессиональной деятельности (в сфере консультирования, управления коммуникацией, администрирования бизнес-процессов и обеспечения работы с персоналом).

Объекты профессиональной деятельности: бизнес-процессы в организациях всех организационно-правовых форм и сфер деятельности; предприниматели и работники коммерческих организаций, для которых проводятся бизнес-тренинги с целью формирования умений и отработки профессиональных навыков для повышения эффективности предпринимательской деятельности.

Виды профессиональной деятельности:

ВД 1. Консультирование физических лиц и организаций в области управления персоналом.

Выпускник, освоивший программу профессиональной переподготовки, готов решать следующие профессиональные задачи в соответствии с видами профессиональной деятельности, на которые ориентирована программа:

ВД 1. Консультирование физических лиц и организаций в области управления персоналом:

- консультирование физического лица по вопросам трудовой деятельности.
- консультирование организации по функциональной области управления персоналом.

Уровень квалификации

Достижение 6 уровня квалификации в соответствии с профессиональным стандартом «Консультант в области управления персоналом».

Присваиваемая квалификация: бизнес-тренер.

Характеристика профессиональных компетенций, подлежащих совершенствованию, и (или) перечень новых компетенций, формирующихся в процессе освоения программы

В процессе освоения программы обучающийся формирует:

общефессиональные компетенции (ОПК) согласно ФГОС ВО – бакалавриат по направлению подготовки 37.03.01 Психология:

ОПК-4 Способность использовать основные формы психологической помощи для решения конкретной проблемы отдельных лиц, групп населения и (или) организаций, в том числе лицам с ограниченными возможностями здоровья и при организации инклюзивного образования

ОПК-5 Способность выполнять организационную и техническую работу в реализации конкретных мероприятий профилактического, развивающего, коррекционного или реабилитационного характера

ОПК-8 Способность выполнять свои профессиональные функции в организациях разного типа, осознанно соблюдая организационные политики и процедуры профессиональные компетенции в соответствии с профессиональным стандартом «Консультант в области управления персоналом»:

ВД 1. Консультирование физических лиц и организаций в области управления персоналом:

– консультирование физического лица по вопросам трудовой деятельности.

ПК 1.1 Реализация проекта консультирования физического лица по вопросам развития (А/02.6)

ПК 1.2 Реализация проекта консультирования физического лица по разрешению трудовых конфликтов (А/03.6)

– консультирование организации по функциональной области управления персоналом

ПК 1.3 Реализация консультационного проекта в области обучения и развития персонала (В/04.6)

Планируемые результаты обучения

Практический опыт	Умения	Знания
ВД 1. Консультирование физических лиц и организаций в области управления персоналом: – консультирование физического лица по вопросам трудовой деятельности. ПК 1.1 Реализация проекта консультирования физического лица по вопросам развития (А/02.6)		
1. Проведение собеседования с физическим лицом для определения потребностей физического лица и целей тренинга и/или коучинга 2. Разработка программы и плана тренинга и/или коучинга в соответствии с целями и договором консультирования	1. Определять цели, методы, содержание тренинга и/или коучинга 2. Разрабатывать проекты планов и программ тренинга и/или коучинга 3. Реализовывать планы и программы тренинга и/или коучинга 4. Обсуждать с физическим лицом процесс и достигнутые	1. Нормативно-правовые основы карьерного коучинга 2. Основные понятия карьерного коучинга. 3. Профессиональная деятельность и зона ответственности карьерного коуча. 4. Основные определения теории карьеры 5. Базовые понятия,

3. Проведение тренинга и/или коучинга	результаты тренинга и/или коучинга 5. Осуществлять коммуникацию и взаимодействие с физическим лицом и иными участниками на всех этапах консультирования 6. Разрешать конфликтные и сложные ситуации межличностного общения 7. Соблюдать нормы этики делового общения	инструменты профориентации и диагностики 6. Поддержание информированности о трендах рынка труда 7. Карьерный коучинг. Мышление 8. Виды и форматы карьерного коучинга. Классификация запросов клиентов 9. Структура взаимодействия в рамках коучингового формата 10. Выбор техник и инструментов в работе с клиентом 11. Модели карьерного коучинга. Постановка карьерных целей 12. Техники и инструменты карьерного коучинга 13. Способы обеспечения оплачиваемой практики 14. Организация практики и ценообразование 15. Схема взаимодействия с клиентом 16. Поддержание и развитие профессионализма 17. Индивидуальное планирование практики и мотивация
ВД 1. Консультирование физических лиц и организаций в области управления персоналом: – консультирование физического лица по вопросам трудовой деятельности. ПК 1.2 Реализация проекта консультирования физического лица по разрешению трудовых конфликтов (А/03.6)		
1. Проведение собеседования с физическим лицом для определения потребностей физического лица и целей консультирования по разрешению трудовых конфликтов 2. Диагностика конфликтной ситуации для целей консультирования 3. Разработка проекта урегулирования конфликтной ситуации 4. Оценка эффективности процесса и результатов консультирования физического лица	1. Выявлять потребности физического лица и формулировать цели консультирования 2. Применять технологии и методы управления конфликтами для целей консультирования физического лица 3. Оценивать эффективность процесса и результатов консультирования физического лица 4. Разрешать конфликтные и сложные ситуации межличностного общения 5. Соблюдать нормы этики делового общения	1. Нормативно-правовые основы карьерного коучинга 2. Основные понятия карьерного коучинга. 3. Профессиональная деятельность и зона ответственности карьерного коуча. 4. Основные определения теории карьеры 5. Базовые понятия, инструменты профориентации и диагностики 6. Поддержание информированности о трендах рынка труда 7. Карьерный коучинг. Мышление 8. Виды и форматы

		карьерного коучинга. Классификация запросов клиентов 9. Структура взаимодействия в рамках коучингового формата 10. Выбор техник и инструментов в работе с клиентом 11. Модели карьерного коучинга. Постановка карьерных целей 12. Техники и инструменты карьерного коучинга 13. Способы обеспечения оплачиваемой практики 14. Организация практики и ценообразование 15. Схема взаимодействия с клиентом 16. Поддержание и развитие профессионализма 17. Индивидуальное планирование практики и мотивация
ВД 1. Консультирование физических лиц и организаций в области управления персоналом: – консультирование организации по функциональной области управления персоналом ПК 1.3 Реализация консультационного проекта в области обучения и развития персонала (В/04.6)		
1. Диагностика системы обучения и развития персонала организации 2. Разработка и проведение обучающих и развивающих тренингов персонала организации 3. Оценка эффективности внедрения обучающих и развивающих тренингов персонала организации	1. Определять потребность в обучении и развитии персонала для целей проведения тренинга в рамках процесса консультирования 2. Определять цели, методы, содержание тренинга, планировать результаты тренинга 3. Разрабатывать и реализовывать планы и программы тренинга, контролировать процесс и оценивать результаты 4. Обсуждать с участниками и должностными лицами организации процесс и достигнутые результаты тренинга 5. Осуществлять деловые коммуникации и взаимодействие с должностными лицами организации и иными участниками проекта на всех этапах консультирования 6. Разрешать конфликтные и сложные ситуации	1. Нормативно-правовые основы карьерного коучинга 2. Основные понятия карьерного коучинга. 3. Профессиональная деятельность и зона ответственности карьерного коуча. 4. Основные определения теории карьеры 5. Базовые понятия, инструменты профориентации и диагностики 6. Поддержание информированности о трендах рынка труда 7. Карьерный коучинг. Мышление 8. Виды и форматы карьерного коучинга. Классификация запросов клиентов 9. Структура взаимодействия в рамках коучингового формата 10. Выбор техник и инструментов в работе с клиентом

	межличностного общения 7. Соблюдать нормы этики делового общения	11. Модели карьерного коучинга. Постановка карьерных целей 12. Техники и инструменты карьерного коучинга 13. Способы обеспечения оплачиваемой практики 14. Организация практики и ценообразование 15. Схема взаимодействия с клиентом 16. Поддержание и развитие профессионализма 17. Индивидуальное планирование практики и мотивация
--	---	--

1.3. Категория обучающихся

К освоению программы допускаются лица, имеющие/получающие образование из перечня профессий СПО/специальностей СПО и перечня направлений/специальностей ВО.

1.4. Форма обучения: заочная.

1.5. Срок освоения программы

Срок освоения программы составляет 550 часов.

2. СОДЕРЖАНИЕ ПРОГРАММЫ

2.1. Учебный план

№ п п	Наименование дисциплин	Общая трудоемкость, в акад. часах	Работа обучающегося в СДО			Формы промежуточной и итоговой аттестации (ДЗ, З) ¹
			Лекции	Тестирование	Практические занятия	
1	Нормативно-правовые основы карьерного коучинга	22	18	2	2	З
2	Карьерный коучинг. Основные понятия	26	20	2	4	ДЗ
3	Профессиональная деятельность и зона ответственности карьерного коуча	24	16	2	6	З
4	Теория карьеры. Основные определения	28	20	2	6	ДЗ
5	Базовые понятия, инструменты профориентации и диагностики	30	20	2	8	З

¹ ДЗ – дифференцированный зачет, З – зачет

6	Поддержание информированности о трендах рынка труда	28	20	2	6	ДЗ
7	Карьерный коучинг. Мышление	30	20	2	8	ДЗ
8	Виды и форматы карьерного коучинга. Классификация запросов клиентов	32	20	2	10	3
9	Структура взаимодействия в рамках коучингового формата	32	20	2	10	ДЗ
10	Выбор техник и инструментов в работе с клиентом	32	20	2	10	ДЗ
11	Модели карьерного коучинга. Постановка карьерных целей	34	22	2	10	ДЗ
12	Техники и инструменты карьерного коучинга	32	20	2	10	ДЗ
13	Способы обеспечения оплачиваемой практики	30	18	2	10	3
14	Организация практики и ценообразование	30	18	2	10	3
15	Схема взаимодействия с клиентом	34	22	2	10	3
16	Поддержание и развитие профессионализма	28	18	2	8	3
17	Практическая работа в группах	38	20	2	16	ДЗ
18	Индивидуальное планирование практики и мотивация	28	16	2	10	3
Итоговая аттестация		12				Итоговый междисциплинарный экзамен
ИТОГО		550				

2.2. Учебно-тематический план

№ пп	Наименование разделов, дисциплин (модулей) и тем	Всего часов	Содержание лекций (количество часов)	Наименование практических занятий (количество часов)	Тестирование
1	Нормативно-правовые основы карьерного коучинга	22	Законы, профессиональные стандарты, развитие направления в России. Этические стандарты и компетенции по версии Ассоциации русскоязычных коучей (18 часов)	Выполните задания: Найдите в открытых источниках как минимум одного значимого деятеля в области коучинга, не указанного в лекциях, который внёс/вносит свой вклад в развитие этого направления в	Тест (2 часа)

				России или является ярким и успешным коучем по вашей оценке. Ответьте письменно на вопросы: 1. В чём состоит его вклад в развитие коучинга? 2. Может ли он быть ролевой моделью для начинающих коучей, почему? 3. По какой модели компетенций он работает? 4. Какая из компетенций больше всего проявлена в его деятельности? (2 часа)	
2	Карьерный коучинг. Основные понятия	26	Определение карьерного коучинга. История. Корни. Грани, различия и точки соприкосновения карьерного коучинга, психологии, карьерного консультирования и других видов деятельности. Примеры, кейсы (20 часов)	Выполните задания: 1. Дайте своё определение коучинга на основе изученного материала и согласно вашему представлению в целом. На чём основывается ваше представление о коучинге? 2. Посмотрите один из трёх фильмов на выбор. Как главному герою мог бы помочь коучинг? Каким мог бы быть запрос на коучинг у главного героя? Какой вопрос вы бы задали главному герою в самом начале, чтобы помочь запланировать свои действия наиболее эффективно? «Ослеплённый желаниями» США,	Тест (2 часа)

				Германия, 2000 год. Фэнтези, комедия. Длительность: 93 минуты. «Брюс Всемогущий» США, 2003 год. Фэнтези, комедия, драма. Длительность: 97 минут. «Муза» США, 1999 год, комедия. Длительность: 1 час 37 минут (4 часа)	
3	Профессиональная деятельность и зона ответственности карьерного коуча	24	Требования к личности карьерного коуча. Границы ответственности карьерного коуча и клиента (16 часов)	Выполните задания: 1.Выделите три приоритетных качества, которыми по вашему мнению должен обладать карьерный коуч. Обоснуйте свой выбор - опишите, почему именно без этих качеств коучу точно не обойтись. 2.Выделите одно из качеств коуча, описанное в лекциях, которым по вашему мнению не обязательно обладать коучу. Обоснуйте свой выбор – опишите, почему без этого качества коуч вполне может обойтись. 3.Подумайте, где в вашей настоящей или прошлой профессиональной деятельности могло бы быть полезно применение принципа разделения ответственности и соблюдения её границ. Опишите эту ситуацию кратко.	Тест (2 часа)

				(6 часов)	
4	Теория карьеры. Основные определения	28	Понятие карьеры. Виды карьеры. Критерии успешной карьеры. Проблемы в развитии карьеры (20 часов)	Выполните задания: 1. Пройдите тестирование «Якоря карьеры» Э. Шейна (Приложение 1): 1) необходимо ответить на вопросы анкеты 2) посчитать результаты согласно ключу теста 3) провести интерпретацию результатов теста. 2. Проведите рефлекссию, ответьте письменно на вопросы: 1) На каких вопросах анкеты в тесте «Якоря карьеры» вы тратили больше времени для ответа? Почему? 2) Согласны ли вы, что у вас действительно преобладает тот/те ценностный ориентир в карьере, который определился по результатам теста? Объясните, почему. 3) Удалось ли вам узнать новую информацию о себе благодаря тесту? Какую? Благодаря чему это произошло? (6 часов)	Тест (2 часа)
5	Базовые понятия, инструменты профориентации и диагностики	30	Профориентация взрослых и подростков при помощи коучинга. Инструменты диагностики (20 часов)	Выполните задания: Ознакомьтесь с отрывком из книги Ивановой Светланы «Искусство подбора персонала. Как оценить человека за	Тест (2 часа)

				час» и выполните задание. “Анализ метапрограмм и лингвистический анализ речи Задание: 1. Ответьте на вопросы в Таблице. В вопросе 4 замените «переговоры с клиентом» на другую формулировку (например, на «собеседование с работодателем»), если не уместно для вас. 2. Интерпретируйте свои ответы согласно описанию в столбце «Вывод» Таблицы. 3. Оформите выполнение Практического задания в файле Word, где: - запишите свою преобладающую метапрограмму опишите, как эта/эти метапрограмма будет вам полезна в работе с клиентами в карьерном коучинге; - опишите, какая профессия, должность лучше всего подошла бы для вашей преобладающей метапрограммы (8 часов)	
6	Поддержание информированности о трендах рынка труда	28	Аналитика рынка труда. Тренды рынка труда. Сообщества. Нетворкинг. Партнерство (20 часов)	Выполните задания: Ознакомьтесь с Исследованием рынка труда и обзором заработных плат Россия 2024-2025, проведенным	Тест (2 часа)

				компанией Antal Talent, его можно найти в открытых источниках в интернете, в том числе на сайте компании www.antaltalent.ru. Ответьте на вопросы: 1.Какой способ поиска работы лидирует согласно исследованию? Как вы думаете, чем это обусловлено? 2.Среди какой категории кандидатов наибольшей популярностью пользуются и показывают наибольшую эффективность при поиске работы личные контакты (семья, друзья)? Как вы думаете, с чем связана такая тенденция именно среди этой категории кандидатов? Как эту информацию можно использовать для повышения качества поиска работы кандидатам, относящимся к другим категориям? 3.Какая категория кандидатов (топ-менеджер, менеджер, специалист) в большинстве случаев находит работу за срок менее 1 месяца? С чем связана такая тенденция, как вы думаете? 4.В разделе «Удовлетворенность	
--	--	--	--	--	--

				» на вопрос «Какие факторы вас не устраивают в корпоративной культуре вашей компании?» больше всего респондентов выбрали «отсутствие четкой стратегии в компании». Подумайте и запишите свои размышления в ответ на вопрос – с чем связана эта тенденция? 5.Изучите информацию на странице 109 в разделе «Карьерные перспективы», результаты опроса о планах респондентов в отношении карьеры на ближайший год и 5 лет. Как вы думаете, по каким из направлений будет наиболее эффективно применение карьерного коучинга, а по каким направлениям целесообразнее применить карьерное консультирование? (6 часов)	
7	Карьерный коучинг. Мышление	30	Поддержка, фрустрация, состояние «потока». Ценности и убеждения. Виды и способы мотивации (20 часов)	Выполните задания: Упражнение «Мои ценности» В таблице 1 вы найдете список ценностей, убеждений и личных характеристик для размышления. Проведите рефлексию: 1.Подумайте, каким из них вы придаете	Тест (2 часа)

			наибольшее значение как основополагающим принципам и ориентирам своей жизни. Выбирать нелегко, конечно, потому что многие ценности и характеристики важны хотя бы в некоторой степени. 2. Кроме того, вас могут посетить подобные мысли: «Я должен выбрать X и поставить его во главу списка», даже если на самом деле X не так уж и важен для вас. Так старайтесь выбирать, опираясь на свои истинные чувства, а не на ложное чувство долга и чужие представления. 3. Можно также определить степень важности того или иного критерия, для этого представьте, что бы вы почувствовали, если бы вас вынудили перестать в это верить или перестать демонстрировать данную ценность, убеждение или личную характеристику. 4. Подумайте, что бы вы почувствовали, если бы ваша жизнь строилась на конкретных ценностях и убеждениях. Иногда полезно рассмотреть две ценности	
--	--	--	---	--

				одновременно и подумать, какая из них важнее для вас. 5. Вы можете выбрать ценности, которых нет в списке, но о которых вы знаете, важно: ценности должны быть выражены позитивно. «Избегать болезней» — это, конечно, может быть ценным для вас, но лучшая формулировка: «быть здоровым». Задание: 1. Сначала выберите около 15 ценностей, наиболее важных для вас, и выпишите их. 2. Затем из этого списка выберите 10 самых важных ценностей и запишите их. 3. Из 10 ценностей выберите 5 приоритетных и ранжируйте их от самой важной к наименее важной. Из 5 приоритетных ценностей выберите одну на ваше усмотрение и ответьте на вопросы: 1) Как вы узнаете в жизни, что эта ценность удовлетворена? 2) Перенесите ценность на конкретные действия. Если одной из ваших ценностей являются, например, достижения, то какие именно и как вы	
--	--	--	--	--	--

				будете их реализовывать? 3) Какие возможности у вас имеются по отношению к реализации этой ценности в жизни? 4) Как вы узнаете о том, что уже достигли чего-то (подставьте свой результат, «достигли» приведен как пример в случае, если ценности — достижения)? Это ощущение? Способность сделать что-то такое, чего вы не могли делать раньше? (8 часов)	
8	Виды и форматы карьерного коучинга. Классификация запросов клиентов	32	Виды карьерного коучинга. Запросы клиентов карьерного коучинга. Базовые понятия НЛП и психологии, применяемые в карьерном коучинге (20 часов)	Выполните задания: Описание запроса клиента. Создайте подробное описание гипотетического клиента, обращающегося к карьерному коучу. Вы можете описать клиента по образу вашего коллеги или любого человека из вашего круга знакомых, у которого может возникнуть потребность в работе с карьерным коучем. Определите его текущую профессиональную ситуацию, цели и проблемы, с которыми он сталкивается. Выбор вида карьерного коучинга. На основании	Тест (2 часа)

				описания выберите подходящий вид карьерного коучинга (например, управленческий коучинг или групповой с участниками, у которых схожий опыт работы). Обоснуйте свой выбор. Как выбранный вид коучинга может помочь клиенту в достижении его профессиональных целей? (10 часов)	
9	Структура взаимодействия в рамках коучингового формата	32	Структура и особенности коуч-сессий. Этапы коуч-сессии. Уровни слушания. Анализ эффективности коучинга (20 часов)	Выполните задания: Работа с целями клиента в процессе коучинга. Проанализируйте следующие цели, заявленные клиентом, ответьте на вопросы: 1. С кем из клиентов вы стали бы проводить коучинг? С кем поработали бы на переформулировку цели? 2. Кого переадресовали бы другому специалисту? К какому? Анна: «У меня не складываются отношения с мужчинами». Федор: «Я хотел бы стать миллионером». Анатолий: «Хочу, чтобы у меня был дом на Рублевке, как	Тест (2 часа)

				у моего друга. Чем я хуже него?» Роман: «Хочу достичь повышения прибыли моей фирмы на 20%». Мария: «У меня в организации очень высокая текучесть кадров. Люди уходят, иногда не проработав и года. Хочу с этим разобраться и изменить ситуацию». Наталья: «У меня очень много проблем, я даже не знаю, с какой начать. Вся жизнь кувырком». Ольга: «Я плохо сплю по ночам, иногда мне снятся кошмары. А днем все время плачу без особой причины». Андрей: «У меня проблемы... как бы это сказать, в интимной сфере, с женщинами». Николай: «Я хотел бы разобраться в себе. Чувствую, что живу как-то не так, хотя вроде бы всего достиг, у меня все есть...» (10 часов)	
10	Выбор техник и инструментов в работе с клиентом	32	Принцип выбора техники и инструмента в работе с клиентом. Ошибки карьерного коуча и как их избежать (20 часов)	Выполните задания: Выполните оба варианта. 1-й вариант 1. Напишите 20 различных ответов на вопрос «Кто Я?» 2. Ответьте письменно на следующие вопросы: ☐ Что вы замечаете?	Тест (2 часа)

				☐ Что нового вы о себе узнали? ☐ Какие определения себя для вас привычны, а какие стали неожиданностью? ☐ Какие определения дают вам ресурс для достижения ваших целей? 2-й вариант 1. Включите диктофон на запись голоса* 2. Сядьте в позу релаксации, закройте глаза 3. Вы скажите любые ответы на вопрос «Кто Я?» 4. Откройте глаза, остановите запись диктофона 5. Прослушайте запись и ответьте письменно на вопросы из первого варианта выполнения техники По итогам выполнения техники опишите ваш опыт. Какой вариант выполнения техники (1 или 2) понравился больше? Почему? Может ли это упражнение быть полезно для использования в работе с клиентом, на ваш взгляд? *При работе коуча с клиентом диктофон не используется, коуч записывает ответы клиента на бумаге. (10 часов)	
--	--	--	--	--	--

11	Модели карьерного коучинга. Постановка карьерных целей	34	Модель GROW и Т-модель как примеры моделей коучингового взаимодействия. Методика SMART и PARLA (22 часа)	Выполните задания: Найдите среди своего окружения человека на роль клиента карьерного коуча, у которого есть запрос на тему карьеры. Проведите с ним экспресс-сессию по модели GROW продолжительностью до 30 минут. После сессии проведите рефлекссию и ответьте на вопросы: 1. Что было наиболее интересным моментом сессии? 2. Что было самым сложным в ходе коуч-сессии? 3. Чему вы научились в ходе сессии? 4. Что вы хотели бы изменить, добавить? (10 часов)	Тест (2 часа)
12	Техники и инструменты карьерного коучинга	32	Эффективные вопросы и техники принятия решений. Классические техники коучинга техники визуализации. Техники арт терапии МАК (метафорические ассоциативные карты) и трансформационные игры (20 часов)	Выполните задания: Задание: применить на практике технику принятия решений «Декартовы координаты» на своем примере либо с привлечением кого-то из вашего круга общения на роль клиента. 1. Выберите какое-либо событие или действие, которое может произойти или которое вы собираетесь совершить, но еще колеблетесь. Пример: «Я собираюсь найти новую работу». 2. Поочередно заполните все четыре нижеследующих	Тест (2 часа)

				квадрата (еще их называют «картезианские квадраты»), напишите 6–10 ответов на каждый из ниже перечисленных вопросов. Избегайте копирования ответов, не переносите их слепо из одной графы в другую, каждый раз отвечайте на вопрос. Несмотря на кажущуюся похожесть вопросов, они освещают разные фокусы внимания и ответы будут, соответственно, разными. Некоторые ответы могут повторяться, но чем больше будет разница угла зрения, тем лучше. Иногда возникает ложное представление, что квадраты повторяют друг друга, только добавляется частица «не». Это не так. Ищите варианты и получите больше. Просто позвольте своему мозгу поиграть в эту игру, и вы поймете разницу. Ответы могут оказаться неожиданными, так как для мозга достаточно непривычно думать о чем-то с помощью двойного отрицания. Ведь правда же, что в обычной жизни вы не думаете в формате «Чего я не получу,	
--	--	--	--	---	--

				если не произойдет событие X?»? 3.Запишите выводы. 1.Как расширилось ваше представление о цели? 2.В первую очередь спросите себя: вы согласны с теми потерями, к которым может принести достижение цели? Если нет, то каким образом можно достичь цели и избежать потерь? Найдите такие способы. 3.Как насчет мотивации? Если ее по-прежнему еще недостаточно, сосредоточьтесь на пару минут и поразмышляйте детально и сенсорно о тех плюсах, которые вы от достижения данной цели получите, и о тех минусах, от которых вы сможете избавиться. 4.Отметьте важные результаты, которые вы получили от своей работы, и выполните подстройку к будущему. Где, когда и как именно вы начнете реализацию собственной цели? Ответы располагайте в порядке убывания значимости. (10 часов)	
13	Способы обеспечения оплачиваемой практики	30	Форматы работы в коучинге Требования к рабочему месту. Ресурсы привлечения	Выполните задания: Ваши ресурсы для начала практики коучинга	Тест (2 часа)

		клиентов в рамках частной практики (18 часов)	Эти вопросы помогут вам оценить уже имеющиеся ресурсы и возможности, которые они открывают. Кроме того, они помогут вам понять, что ваши шаги на пути к коучингу могут быть простыми, небольшими и логичными, а не драматичными «гигантскими» скачками. Ответьте на них устно, делая краткие письменные заметки. 1. Каков ваш профессиональный опыт? Например, в каких компаниях и организациях вы работали? 2. Какого характера работу вы выполняли? Например, администрирование, продажи, обучение. 3. Что объединяет ваши предыдущие должности? Например, как правило, моя роль заключалась в том, чтобы помогать людям работать в команде, или производить перемены, или управлять небольшим бизнесом. 4. Какой еще опыт у вас есть? Например, воспитание детей, обустройство дома, организация крупных мероприятий.	
--	--	--	---	--

				Вспомните все, ищите в каждом уголке, оглянитесь на каждый этап своей жизни. 5. Составьте список известных вам людей, компаний или сообществ, которых могли бы заинтересовать ваши услуги как коуча. Одни люди могут стать вашими потенциальными клиентами, другие будут спонсировать коучинг-сессии. Внимательно проанализируйте свою «сеть» контактов, а также людей или организации, которые имеют отношение к ней. 6. Предположим, ваш предшествующий опыт представляет собой прекрасную основу, которая дает вам возможность «строить» себя как коуча. Каким образом ваш опыт и навыки повлияют на то, какого типа коучем вы могли бы стать? 7. Какой тип коучинга будет вам удаваться? Например, с какими людьми, с какими задачами и целями? В каком окружении и в каких обстоятельствах? Ваши ценности и задачи	
--	--	--	--	---	--

				Цель этих вопросов — помочь вам лучше понять ваш уровень понимания себя, соотнести ваш опыт с вашими ожиданиями. 1. Вспомните свою предыдущую или текущую работу, например, должности и позиции, которые вы занимали. Вспомните, что вам нравилось, что удавалось, а что нет, что не нравилось и т. д. 2. Какими качествами должна обладать работа, чтобы она вам нравилась и приносила удовлетворение? Например, креативность, разнообразие, командировки и проч. 3. Какими талантами, на ваш взгляд, вы обладаете? Как вы думаете, какие у вас еще есть способности? 4. За что вас ценят люди? 5. Представьте себя в роли коуча: вы уже работаете коучем или только собираетесь им стать? Как это будет? Что вы будете делать, видеть, о чем думать и т. д.? Что вы чувствуете по этому поводу? 6. Что для вас изменится, когда вы станете коучем? Подумайте, как это	
--	--	--	--	---	--

				повлияет на вашу личную жизнь, как это отразится на окружающих вас людях и т. д. 7. Что вы теперь думаете о своем намерении стать коучем? Оплачиваемая практика 1. Как вам кажется, вы будете брать плату за свои услуги или нет? 2. Если вы решите стать профессиональным (то есть оплачиваемым) коучем, на какие гонорары вы рассчитываете? 3. Представьте себя профессиональным коучем: что вы ощущаете? Представить результат выполнения задания в виде списка задач по развитию практики коучинга с ориентировочными датами их выполнения. (10 часов)	
14	Организация практики и ценообразование	30	Первые клиенты и их привлечение. Ценообразование. Юридическая база и риски (18 часов)	Выполните задания: 1. Составьте вашу лифтовую* самопрезентацию как карьерного коуча, ответив на три вопроса: 1. Кто вы для ваших клиентов (своей целевой аудитории)? Здесь ваша идентификация именно той роли,	Тест (2 часа)

			которую вам важно в этой коммуникации донести (коуч, тренер, консультант, ведущий и т. д.) 2. Что вы делаете? Чем вы можете быть им полезны? Обычно эта часть начинается со слов «ко мне обращаются (кто?), когда...» или «я помогаю (кому?) в...» и отвечает на вопрос, какую пользу может получить от вас человек. Другими словами. за что вам нужно заплатить деньги? 3. Почему именно вы? (Почему должны обратиться к вам?) Здесь вы ссылаетесь на свой опыт или экспертность, а также включаете вашу уникальность или рассказываете о ваших результатах, а еще лучше — о результатах ваших клиентов. То есть это ваша ценность, особенность. Пример самопрезентации: Я занимаюсь продвижением сайтов в поисковых сетях. Вывожу в топ в течение месяца по отобранным ключевым запросам. Посещаемость сайта и заказов с него вырастают на 50%. Работаю по договору с гарантией результата.	
--	--	--	---	--

				Старайтесь избегать таких фраз, как «достигать цели»; «пробить финансовый потолок»; «пройти трансформацию»; «сделать успешную стратегию развития»; «быть в балансе», «улучшить качество жизни» и т. д. Они создают впечатление поверхностности, что не вызывает доверия. *Презентация для лифта (или речь для лифта) (англ. Elevator Pitch или Elevator Speech) — короткий рассказ о концепции продукта, проекта или сервиса. Термин отражает ограниченность по времени — длина презентации должна быть такой, чтобы она могла быть полностью рассказана за время поездки на лифте, то есть одну-две минуты. 2. Запишите самопрезентацию на аудио, прослушайте, откорректируйте при необходимости. Потренируйтесь на близких в проговаривании самопрезентации. Дальше вам нужно продолжать работать над вашей самопрезентацией, оттачивая ее формулировки так, чтобы вам нравилось в первую очередь	
--	--	--	--	--	--

			самим и вы были готовы ее пробовать на клиентах. Вы можете также взять этот запрос в работу со своим коучем и создать презентацию себя в самом лучшем для вас виде. Самопрезентация — это гибкий инструмент, который меняет свое наполнение в зависимости от того, кто вас слушает. Если у вас есть 1–2 целевых портрета вашего клиента, то к ним не может быть применима одна и та же самопрезентация. Это означает, что, понимая свою целевую аудиторию, вы создаете столько вариантов самопрезентации, сколько у вас портретов ваших клиентов. Поэтому старайтесь заранее понять, кто перед вами сейчас, чтобы использовать нужный вариант представления. 3. Загрузите результат практического задания в файле Word, который будет содержать: 1) Текст самопрезентации 2) Ответы на вопросы: Насколько вам было легко это сделать? Вам нравится результат?	
--	--	--	---	--

				Что нового сейчас для себя поняли? (10 часов)	
15	Схема взаимодействия с клиентом	34	Первая сессия и дальнейшее взаимодействие с клиентом. Контракт в коучинге (22 часа)	Выполните задания: Ознакомьтесь с запросом клиента и предложите схему работы для него. Ответьте на вопросы: 1. Какие первые вопросы вы зададите клиенту? 2. Какие тематики из его запроса выделите как предполагаемые отдельные направления работы? 3. Какие точечные коучинговые запросы можно выделить на этапе ознакомления с описанием ситуации? 4. В каком формате (карьерное консультирование, коучинг или др.) на каком из этапов потребуется работа, по вашему мнению? 5. Сколько коуч-сессий и/или карьерных консультаций может, предположительно, потребоваться? 6. Какой тип взаимодействия вы предложили бы этому клиенту (сессия по запросу, пакет сессий)? (10 часов)	Тест (2 часа)
16	Поддержание и развитие профессионализма	28	Профессиональные сообщества. Повышения мастерства. Супервизия определение, регулярность, выбор супервизора. Менторинг	Выполните задания: Ознакомьтесь с деятельностью коучинговых ассоциаций, которые представлены в лекциях, на их интернет-ресурсах	Тест (2 часа)

			(18 часов)	(на сайтах, в социальных сетях, на видеохостингах и др.). Ответьте на вопросы: Какая ассоциация вам ближе всего? Почему? Что понравилось больше всего в какой-то конкретной ассоциации или нескольких ассоциациях? Вы хотели бы вступить в какую-то из изученных ассоциаций? Если да, то какие сейчас в ней условия вступления? Что даст вам членство? Если ни в одну из представленных в лекциях ассоциаций вам не захотелось вступить, то изучите информацию о других ассоциациях и расскажите, стать членом какой из них захотелось. Если после изучения информации о коучинговых ассоциациях вы приняли решение пока не вступать ни в одну из них, то поделитесь, как планируете обеспечивать для себя ту пользу, которую могли бы получить от них. (8 часов)	
17	Практическая работа в группах	38	Проведение коуч-сессий с реальными клиентами. Рефлексия. Супервизия.	Выполните задания: Техника «Моделирование будущего успеха»	Тест (2 часа)

		Постановка цели по отработке компетенций (20 часов)	В некоторых случаях нам сложно начать, даже если у нас есть цель. Нас охватывает пассивность. В этом упражнении вы представите себе свой успех в будущем и сможете использовать его энергию в настоящем для того, чтобы начать уже сейчас двигаться к своей цели. Эту технику можно выполнять как самостоятельно, так и с коучем. Для этого упражнения: Представьте себе, что вы уже достигли своей цели, вы преуспели (предлагаем определить карьерную цель для этого упражнения). Что вы видите, слышите, чувствуете? А теперь представьте, что вы рассказываете, как последовательно, шаг за шагом достигли успеха. Слушайте свой голос и записывайте в список все шаги. Что вы сделали на первом этапе, на втором и т. д.? Кто вам помог? Какие ресурсы вам понадобились? Сколько времени потребовалось? Были ли трудности или сюрпризы? А сейчас представьте себе, что для вас	
--	--	--	---	--

				значит достижение этой цели. Насколько вы уверены и мотивированы? Что изменилось в вашей жизни и жизни окружающих вместе с реализацией этой цели? Теперь, когда вы из будущего снабдили себя из настоящего пошаговой инструкцией, вам гораздо легче начать действовать, составив план действий и вдохновившись своим будущим успехом! (16 часов)	
18	Индивидуальное планирование практики и мотивация	28	Постановка личной цели по применению карьерного коучинга в карьере и жизни. Расстановка приоритетов в личных карьерных целях (16 часов)	Выполните задания: Задание 1. В этом практическом задании предлагаем вам изучить информационные каналы, посвященные коучингу (обновления, нововведения, практики, профессиональные чаты, клубы по интересам, группы, блоги профессиональных коучей), которые вы будете регулярно отслеживать после окончания курса. По результатам заполните таблицу 1. (10 часов)	Тест (2 часа)
	Итоговая аттестация	12	Итоговый междисциплинарный экзамен/ Тест		
	ИТОГО	550			

2.3. Календарный учебный график

№пп	Наименование дисциплин	Общая трудоемкость, в акад. часах	Учебные недели
1	Нормативно-правовые основы карьерного коучинга	22	1
2	Карьерный коучинг. Основные понятия	26	2-3
3	Профессиональная деятельность и зона ответственности карьерного коуча	24	3-4
4	Теория карьеры. Основные определения	28	5-6
5	Базовые понятия, инструменты профориентации и диагностики	30	6-7
6	Поддержание информированности о трендах рынка труда	28	7-8
7	Карьерный коучинг. Мышление	30	8-9
8	Виды и форматы карьерного коучинга. Классификация запросов клиентов	32	10
9	Структура взаимодействия в рамках коучингового формата	32	11-12
10	Выбор техник и инструментов в работе с клиентом	32	12-13
11	Модели карьерного коучинга. Постановка карьерных целей	34	13-14
12	Техники и инструменты карьерного коучинга	32	14-15
13	Способы обеспечения оплачиваемой практики	30	15-16
14	Организация практики и ценообразование	30	16-17
15	Схема взаимодействия с клиентом	34	17-18
16	Поддержание и развитие профессионализма	28	18
17	Практическая работа в группах	38	19-20
18	Индивидуальное планирование практики и мотивация	28	20-21
	Итоговая аттестация	12	21

3. РАБОЧИЕ ПРОГРАММЫ ДИСЦИПЛИН

3.1. Рабочая программа раздела, дисциплины (модуля) «Нормативно-правовые основы карьерного коучинга»

1. Цель освоения раздела, дисциплины (модуля): формирование у слушателей профессиональных компетенций в области нормативно-правовых основ карьерного коучинга.

2. Планируемые результаты обучения по разделу, дисциплине (модулю)

Компетенции обучающихся, формируемые в результате освоения дисциплины:
общепрофессиональные компетенции (ОПК) согласно ФГОС ВО – бакалавриат по направлению подготовки 37.03.01 Психология:

ОПК-4 Способность использовать основные формы психологической помощи для решения конкретной проблемы отдельных лиц, групп населения и (или) организаций, в

том числе лицам с ограниченными возможностями здоровья и при организации инклюзивного образования

ОПК-5 Способность выполнять организационную и техническую работу в реализации конкретных мероприятий профилактического, развивающего, коррекционного или реабилитационного характера

ОПК-8 Способность выполнять свои профессиональные функции в организациях разного типа, осознанно соблюдая организационные политики и процедуры профессиональные компетенции в соответствии с профессиональным стандартом «Консультант в области управления персоналом»:

ВД 1. Консультирование физических лиц и организаций в области управления персоналом:

- консультирование физического лица по вопросам трудовой деятельности.

ПК 1.1 Реализация проекта консультирования физического лица по вопросам развития (А/02.6)

ПК 1.2 Реализация проекта консультирования физического лица по разрешению трудовых конфликтов (А/03.6)

- консультирование организации по функциональной области управления персоналом

ПК 1.3 Реализация консультационного проекта в области обучения и развития персонала (В/04.6)

Обучающийся должен знать:

- основные законы, профессиональные стандарты, развитие направления коучинга в России;
- этические стандарты и компетенции по версии Ассоциации русскоязычных коучей;

обучающийся должен уметь:

- характеризовать основные законы, профессиональные стандарты, развитие направления коучинга в России;
- характеризовать этические стандарты и компетенции по версии Ассоциации русскоязычных коучей.

3. Структура и содержание раздела, дисциплины (модуля)

Объем раздела, дисциплины (модуля): и виды учебной деятельности

Общая трудоемкость раздела, дисциплины (модуля) «Нормативно-правовые основы карьерного коучинга» составляет 22 академических часа.

Тематическое содержание раздела, дисциплины (модуля)

Наименование тем	Вид учебного занятия / количество часов	Содержание
Тема 1. Нормативно-правовые основы карьерного коучинга	Лекция/ 18 часов	Законы, профессиональные стандарты, развитие направления в России. Этические

		стандарты и компетенции по версии Ассоциации русскоязычных коучей
	Практическое задание 1 /2 часа	Выполните задания: Найдите в открытых источниках как минимум одного значимого деятеля в области коучинга, не указанного в лекциях, который внёс/вносит свой вклад в развитие этого направления в России или является ярким и успешным коучем по вашей оценке. Ответьте письменно на вопросы: 1. В чём состоит его вклад в развитие коучинга? 2. Может ли он быть ролевой моделью для начинающих коучей, почему? 3. По какой модели компетенций он работает? 4. Какая из компетенций больше всего проявлена в его деятельности?
	Тестирование /2 часа	

Форма промежуточной аттестации: зачет.

4. Оценка результатов освоения раздела, дисциплины (модуля)

Оценка результатов освоения раздела, дисциплины (модуля) включает текущий контроль, промежуточную аттестацию и осуществляется с использованием следующих оценочных средств: тесты, задания для практической работы.

Примерный (демонстрационный) вариант оценочных материалов для проведения промежуточной аттестации, критерии оценки уровня освоения программы содержится в разделе 4. Формы аттестации и оценочные материалы.

5. Организационно-педагогические условия реализации раздела, дисциплины (модуля)

Характеристика организационно-педагогических условий реализации раздела, дисциплины (модуля) содержится в разделе 5. Организационно-педагогические условия реализации дополнительной профессиональной программы.

3.2. Рабочая программа раздела, дисциплины (модуля) «Карьерный коучинг. Основные понятия»

1. Цель освоения раздела, дисциплины (модуля): формирование у слушателей профессиональных компетенций в области основных понятий карьерного коучинга.

2. Планируемые результаты обучения по разделу, дисциплине (модулю)

Компетенции обучающихся, формируемые в результате освоения дисциплины: общепрофессиональные компетенции (ОПК) согласно ФГОС ВО – бакалавриат по направлению подготовки 37.03.01 Психология:

ОПК-4 Способность использовать основные формы психологической помощи для решения конкретной проблемы отдельных лиц, групп населения и (или) организаций, в

том числе лицам с ограниченными возможностями здоровья и при организации инклюзивного образования

ОПК-5 Способность выполнять организационную и техническую работу в реализации конкретных мероприятий профилактического, развивающего, коррекционного или реабилитационного характера

ОПК-8 Способность выполнять свои профессиональные функции в организациях разного типа, осознанно соблюдая организационные политики и процедуры профессиональные компетенции в соответствии с профессиональным стандартом «Консультант в области управления персоналом»:

ВД 1. Консультирование физических лиц и организаций в области управления персоналом:

- консультирование физического лица по вопросам трудовой деятельности.

ПК 1.1 Реализация проекта консультирования физического лица по вопросам развития (А/02.6)

ПК 1.2 Реализация проекта консультирования физического лица по разрешению трудовых конфликтов (А/03.6)

- консультирование организации по функциональной области управления персоналом

ПК 1.3 Реализация консультационного проекта в области обучения и развития персонала (В/04.6)

Обучающийся должен знать:

- теоретические основы карьерного коучинга;

обучающийся должен уметь:

- характеризовать теоретические основы карьерного коучинга.

3. Структура и содержание раздела, дисциплины (модуля)

Объем раздела, дисциплины (модуля): и виды учебной деятельности

Общая трудоемкость раздела, дисциплины (модуля) «Карьерный коучинг. Основные понятия» составляет 26 академических часов.

Тематическое содержание раздела, дисциплины (модуля)

Наименование тем	Вид учебного занятия / количество часов	Содержание
Тема 2. Карьерный коучинг. Основные понятия	Лекция/ 20 часов	Определение карьерного коучинга. История. Корни. Грани, различия и точки соприкосновения карьерного коучинга, психологии, карьерного консультирования и других видов деятельности. Примеры, кейсы
	Практическое задание 2 /4 часа	Выполните задания: 1. Дайте своё определение коучинга на основе изученного материала и согласно вашему представлению в целом. На чём основывается ваше представление о коучинге?

		2.Посмотрите один из трёх фильмов на выбор. Как главному герою мог бы помочь коучинг? Каким мог бы быть запрос на коучинг у главного героя? Какой вопрос вы бы задали главному герою в самом начале, чтобы помочь запланировать свои действия наиболее эффективно? «Ослеплённый желаниями» США, Германия, 2000 год. Фэнтези, комедия. Длительность: 93 минуты. «Брюс Всемогущий» США, 2003 год. Фэнтези, комедия, драма. Длительность: 97 минут. «Муза» США, 1999 год, комедия. Длительность: 1 час 37 минут
	Тестирование /2 часа	

Форма промежуточной аттестации: дифференцированный зачет.

4. Оценка результатов освоения раздела, дисциплины (модуля)

Оценка результатов освоения раздела, дисциплины (модуля) включает текущий контроль, промежуточную аттестацию и осуществляется с использованием следующих оценочных средств: тесты, задания для практической работы.

Примерный (демонстрационный) вариант оценочных материалов для проведения промежуточной аттестации, критерии оценки уровня освоения программы содержится в разделе 4. Формы аттестации и оценочные материалы.

5. Организационно-педагогические условия реализации раздела, дисциплины (модуля)

Характеристика организационно-педагогических условий реализации раздела, дисциплины (модуля) содержится в разделе 5. Организационно-педагогические условия реализации дополнительной профессиональной программы.

3.3. Рабочая программа раздела, дисциплины (модуля)

«Профессиональная деятельность и зона ответственности карьерного коуча»

1. Цель освоения раздела, дисциплины (модуля): формирование у обучающихся компетенций в области особенностей профессиональной деятельности и зоны ответственности карьерного коуча.

2. Планируемые результаты обучения по разделу, дисциплине (модулю)

Компетенции обучающихся, формируемые в результате освоения дисциплины: общепрофессиональные компетенции (ОПК) согласно ФГОС ВО – бакалавриат по направлению подготовки 37.03.01 Психология:

ОПК-4 Способность использовать основные формы психологической помощи для решения конкретной проблемы отдельных лиц, групп населения и (или) организаций, в том числе лицам с ограниченными возможностями здоровья и при организации инклюзивного образования

ОПК-5 Способность выполнять организационную и техническую работу в реализации конкретных мероприятий профилактического, развивающего, коррекционного или реабилитационного характера

ОПК-8 Способность выполнять свои профессиональные функции в организациях разного типа, осознанно соблюдая организационные политики и процедуры профессиональные компетенции в соответствии с профессиональным стандартом «Консультант в области управления персоналом»:

ВД 1. Консультирование физических лиц и организаций в области управления персоналом:

- консультирование физического лица по вопросам трудовой деятельности.

ПК 1.1 Реализация проекта консультирования физического лица по вопросам развития (А/02.6)

ПК 1.2 Реализация проекта консультирования физического лица по разрешению трудовых конфликтов (А/03.6)

- консультирование организации по функциональной области управления персоналом

ПК 1.3 Реализация консультационного проекта в области обучения и развития персонала (В/04.6)

Обучающийся должен знать:

- требования к личности карьерного коуча;
- границы ответственности карьерного коуча и клиента;

обучающийся должен уметь:

- характеризовать требования к личности карьерного коуча;
- характеризовать границы ответственности карьерного коуча и клиента.

3. Структура и содержание раздела, дисциплины (модуля)

Объем раздела, дисциплины (модуля): и виды учебной деятельности

Общая трудоемкость раздела, дисциплины (модуля) «Профессиональная деятельность и зона ответственности карьерного коуча» составляет 24 академических часа.

Тематическое содержание раздела, дисциплины (модуля)

Наименование тем	Вид учебного занятия / количество часов	Содержание
Тема 3. Профессиональная деятельность и зона ответственности карьерного коуча	Лекция/ 16 часов	Требования к личности карьерного коуча. Границы ответственности карьерного коуча и клиента
	Практическое задание 3/6 часов	Выполните задания: 1.Выделите три приоритетных качества, которыми по вашему мнению должен обладать карьерный коуч. Обоснуйте свой выбор - опишите, почему именно без этих качеств коучу точно не обойтись. 2.Выделите одно из качеств коуча, описанное в лекциях, которым по вашему мнению не

		обязательно обладать коучу. Обоснуйте свой выбор – опишите, почему без этого качества коуч вполне может обойтись. 3.Подумайте, где в вашей настоящей или прошлой профессиональной деятельности могло бы быть полезно применение принципа разделения ответственности и соблюдения её границ. Опишите эту ситуацию кратко.
	Тестирование /2 часа	

Форма промежуточной аттестации: зачет.

4. Оценка результатов освоения раздела, дисциплины (модуля)

Оценка результатов освоения раздела, дисциплины (модуля) включает текущий контроль, промежуточную аттестацию и осуществляется с использованием следующих оценочных средств: тесты, задания для практической работы.

Примерный (демонстрационный) вариант оценочных материалов для проведения промежуточной аттестации, критерии оценки уровня освоения программы содержится в разделе 4. Формы аттестации и оценочные материалы.

5. Организационно-педагогические условия реализации раздела, дисциплины (модуля)

Характеристика организационно-педагогических условий реализации раздела, дисциплины (модуля) содержится в разделе 5. Организационно-педагогические условия реализации дополнительной профессиональной программы.

3.4. Рабочая программа раздела, дисциплины (модуля) «Теория карьеры. Основные определения»

1. Цель освоения раздела, дисциплины (модуля): формирование у обучающихся компетенций в области основных определений теории карьеры.

2. Планируемые результаты обучения по разделу, дисциплине (модулю)

Компетенции обучающихся, формируемые в результате освоения дисциплины:
общепрофессиональные компетенции (ОПК) согласно ФГОС ВО – бакалавриат по направлению подготовки 37.03.01 Психология:

ОПК-4 Способность использовать основные формы психологической помощи для решения конкретной проблемы отдельных лиц, групп населения и (или) организаций, в том числе лицам с ограниченными возможностями здоровья и при организации инклюзивного образования

ОПК-5 Способность выполнять организационную и техническую работу в реализации конкретных мероприятий профилактического, развивающего, коррекционного или реабилитационного характера

ОПК-8 Способность выполнять свои профессиональные функции в организациях разного типа, осознанно соблюдая организационные политики и процедуры

профессиональные компетенции в соответствии с профессиональным стандартом «Консультант в области управления персоналом»:

ВД 1. Консультирование физических лиц и организаций в области управления персоналом:

- консультирование физического лица по вопросам трудовой деятельности.

ПК 1.1 Реализация проекта консультирования физического лица по вопросам развития (А/02.6)

ПК 1.2 Реализация проекта консультирования физического лица по разрешению трудовых конфликтов (А/03.6)

– консультирование организации по функциональной области управления персоналом

ПК 1.3 Реализация консультационного проекта в области обучения и развития персонала (В/04.6)

Обучающийся должен знать:

- понятие карьеры; виды карьеры
- критерии успешной карьеры, проблемы в развитии карьеры;

обучающийся должен уметь:

- характеризовать понятие карьеры; виды карьеры
- характеризовать критерии успешной карьеры, проблемы в развитии карьеры.

3. Структура и содержание раздела, дисциплины (модуля)

Объем раздела, дисциплины (модуля): и виды учебной деятельности

Общая трудоемкость раздела, дисциплины (модуля) «Теория карьеры. Основные определения» составляет 28 академических часов.

Тематическое содержание раздела, дисциплины (модуля)

Наименование тем	Вид учебного занятия / количество часов	Содержание
Тема 4. Теория карьеры. Основные определения	Лекция/ 20 часов	Понятие карьеры. Виды карьеры. Критерии успешной карьеры. Проблемы в развитии карьеры
	Практическое задание 4 /6 часов	Выполните задания: 1. Пройдите тестирование «Якоря карьеры» Э. Шейна (Приложение 1): 1) необходимо ответить на вопросы анкеты 2) посчитать результаты согласно ключу теста 3) провести интерпретацию результатов теста. 2. Проведите рефлекссию, ответьте письменно на вопросы: 1) На каких вопросах анкеты в тесте «Якоря карьеры» вы тратили больше времени для ответа? Почему?

		2) Согласны ли вы, что у вас действительно преобладает тот/те ценностный ориентир в карьере, который определился по результатам теста? Объясните, почему. 3) Удалось ли вам узнать новую информацию о себе благодаря тесту? Какую? Благодаря чему это произошло?
	Тестирование /2 часа	

Форма промежуточной аттестации: дифференцированный зачет.

4. Оценка результатов освоения раздела, дисциплины (модуля)

Оценка результатов освоения раздела, дисциплины (модуля) включает текущий контроль, промежуточную аттестацию и осуществляется с использованием следующих оценочных средств: тесты, задания для практической работы.

Примерный (демонстрационный) вариант оценочных материалов для проведения промежуточной аттестации, критерии оценки уровня освоения программы содержится в разделе 4. Формы аттестации и оценочные материалы.

5. Организационно-педагогические условия реализации раздела, дисциплины (модуля)

Характеристика организационно-педагогических условий реализации раздела, дисциплины (модуля) содержится в разделе 5. Организационно-педагогические условия реализации дополнительной профессиональной программы.

3.5. Рабочая программа раздела, дисциплины (модуля) «Базовые понятия, инструменты профориентации и диагностики»

1. Цель освоения раздела, дисциплины (модуля): формирование у обучающихся компетенций в области базовых понятий, инструментов профориентации и диагностики.

2. Планируемые результаты обучения по разделу, дисциплине (модулю)

Компетенции обучающихся, формируемые в результате освоения дисциплины:
 общепрофессиональные компетенции (ОПК) согласно ФГОС ВО – бакалавриат по направлению подготовки 37.03.01 Психология:

ОПК-4 Способность использовать основные формы психологической помощи для решения конкретной проблемы отдельных лиц, групп населения и (или) организаций, в том числе лицам с ограниченными возможностями здоровья и при организации инклюзивного образования

ОПК-5 Способность выполнять организационную и техническую работу в реализации конкретных мероприятий профилактического, развивающего, коррекционного или реабилитационного характера

ОПК-8 Способность выполнять свои профессиональные функции в организациях разного типа, осознанно соблюдая организационные политики и процедуры профессиональные компетенции в соответствии с профессиональным стандартом «Консультант в области управления персоналом»:

ВД 1. Консультирование физических лиц и организаций в области управления персоналом:

- консультирование физического лица по вопросам трудовой деятельности.

ПК 1.1 Реализация проекта консультирования физического лица по вопросам развития (А/02.6)

ПК 1.2 Реализация проекта консультирования физического лица по разрешению трудовых конфликтов (А/03.6)

- консультирование организации по функциональной области управления персоналом

ПК 1.3 Реализация консультационного проекта в области обучения и развития персонала (В/04.6)

Обучающийся должен знать:

- основные инструменты профориентации и диагностики;

обучающийся должен уметь:

- характеризовать основные инструменты профориентации и диагностики.

3. Структура и содержание раздела, дисциплины (модуля)

Объем раздела, дисциплины (модуля): и виды учебной деятельности

Общая трудоемкость раздела, дисциплины (модуля) «Базовые понятия, инструменты профориентации и диагностики» составляет 30 академических часов.

Тематическое содержание раздела, дисциплины (модуля)

Наименование тем	Вид учебного занятия / количество часов	Содержание
Тема 5. Базовые понятия, инструменты профориентации и диагностики	Лекция/ 20 часов	Профориентация взрослых и подростков при помощи коучинга. Инструменты диагностики
	Практическое задание 5 /8 часов	Выполните задания: Ознакомьтесь с отрывком из книги Ивановой Светланы «Искусство подбора персонала. Как оценить человека за час» и выполните задание. “Анализ метапрограмм и лингвистический анализ речи Задание: 1.Ответьте на вопросы в Таблице. В вопросе 4 замените «переговоры с клиентом» на другую формулировку (например, на «собеседование с работодателем»), если не уместно для вас. 2.Интерпретируйте свои ответы согласно описанию в столбце «Вывод» Таблицы. 3.Оформите выполнение Практического задания в файле Word, где: - запишите свою преобладающую метапрограмму опишите, как эта/эти метапрограмма будет вам полезна в работе с клиентами в карьерном коучинге;

		- опишите, какая профессия, должность лучше всего подошла бы для вашей преобладающей метапрограммы
	Тестирование /2 часа	

Форма промежуточной аттестации: зачет.

4. Оценка результатов освоения раздела, дисциплины (модуля)

Оценка результатов освоения раздела, дисциплины (модуля) включает текущий контроль, промежуточную аттестацию и осуществляется с использованием следующих оценочных средств: тесты, задания для практической работы.

Примерный (демонстрационный) вариант оценочных материалов для проведения промежуточной аттестации, критерии оценки уровня освоения программы содержится в разделе 4. Формы аттестации и оценочные материалы.

5. Организационно-педагогические условия реализации раздела, дисциплины (модуля)

Характеристика организационно-педагогических условий реализации раздела, дисциплины (модуля) содержится в разделе 5. Организационно-педагогические условия реализации дополнительной профессиональной программы.

3.6. Рабочая программа раздела, дисциплины (модуля) «Поддержание информированности о трендах рынка труда»

1. Цель освоения раздела, дисциплины (модуля): формирование у слушателей знаний о способах поддержания информированности о трендах рынка труда.

2. Планируемые результаты обучения по разделу, дисциплине (модулю)

Компетенции обучающихся, формируемые в результате освоения дисциплины:
общефессиональные компетенции (ОПК) согласно ФГОС ВО – бакалавриат по направлению подготовки 37.03.01 Психология:

ОПК-4 Способность использовать основные формы психологической помощи для решения конкретной проблемы отдельных лиц, групп населения и (или) организаций, в том числе лицам с ограниченными возможностями здоровья и при организации инклюзивного образования

ОПК-5 Способность выполнять организационную и техническую работу в реализации конкретных мероприятий профилактического, развивающего, коррекционного или реабилитационного характера

ОПК-8 Способность выполнять свои профессиональные функции в организациях разного типа, осознанно соблюдая организационные политики и процедуры профессиональные компетенции в соответствии с профессиональным стандартом «Консультант в области управления персоналом»:

ВД 1. Консультирование физических лиц и организаций в области управления персоналом:

- консультирование физического лица по вопросам трудовой деятельности.

ПК 1.1 Реализация проекта консультирования физического лица по вопросам развития (А/02.6)

ПК 1.2 Реализация проекта консультирования физического лица по разрешению трудовых конфликтов (А/03.6)

– консультирование организации по функциональной области управления персоналом

ПК 1.3 Реализация консультационного проекта в области обучения и развития персонала (В/04.6)

Обучающийся должен знать:

– способы поддержания информированности о трендах рынка труда.

обучающийся должен уметь:

– характеризовать способы поддержания информированности о трендах рынка труда.

3. Структура и содержание раздела, дисциплины (модуля)

Объем раздела, дисциплины (модуля): и виды учебной деятельности

Общая трудоемкость раздела, дисциплины (модуля) «Поддержание информированности о трендах рынка труда» составляет 28 академических часов.

Тематическое содержание раздела, дисциплины (модуля)

Наименование тем	Вид учебного занятия / количество часов	Содержание
Тема 6. Поддержание информированности о трендах рынка труда	Лекция/ 20 часов	Аналитика рынка труда. Тренды рынка труда. Сообщества. Нетворкинг. Партнерство
	Практическое задание 6 /6 часов	Выполните задания: Ознакомьтесь с Исследованием рынка труда и обзором заработных плат Россия 2024-2025, проведенным компанией Antal Talent, его можно найти в открытых источниках в интернете, в том числе на сайте компании www.antaltalent.ru . Ответьте на вопросы: 1.Какой способ поиска работы лидирует согласно исследованию? Как вы думаете, чем это обусловлено? 2.Среди какой категории кандидатов наибольшей популярностью пользуются и показывают наибольшую эффективность при поиске работы личные контакты (семья, друзья)? Как вы думаете, с чем связана такая тенденция именно среди этой категории кандидатов? Как эту информацию можно использовать для повышения качества поиска работы кандидатам, относящимся к другим категориям? 3.Какая категория кандидатов (топ-менеджер, менеджер, специалист) в

		большинстве случаев находит работу за срок менее 1 месяца? С чем связана такая тенденция, как вы думаете? 4. В разделе «Удовлетворенность» на вопрос «Какие факторы вас не устраивают в корпоративной культуре вашей компании?» больше всего респондентов выбрали «отсутствие четкой стратегии в компании». Подумайте и запишите свои размышления в ответ на вопрос – с чем связана эта тенденция? 5. Изучите информацию на странице 109 в разделе «Карьерные перспективы», результаты опроса о планах респондентов в отношении карьеры на ближайший год и 5 лет. Как вы думаете, по каким из направлений будет наиболее эффективно применение карьерного коучинга, а по каким направлениям целесообразнее применить карьерное консультирование?
		Тестирование / 2 часа

Форма промежуточной аттестации: дифференцированный зачет.

4. Оценка результатов освоения раздела, дисциплины (модуля)

Оценка результатов освоения раздела, дисциплины (модуля) включает текущий контроль, промежуточную аттестацию и осуществляется с использованием следующих оценочных средств: тесты, задания для практической работы.

Примерный (демонстрационный) вариант оценочных материалов для проведения промежуточной аттестации, критерии оценки уровня освоения программы содержится в разделе 4. Формы аттестации и оценочные материалы.

5. Организационно-педагогические условия реализации раздела, дисциплины (модуля)

Характеристика организационно-педагогических условий реализации раздела, дисциплины (модуля) содержится в разделе 5. Организационно-педагогические условия реализации дополнительной профессиональной программы.

3.7. Рабочая программа раздела, дисциплины (модуля) «Карьерный коучинг. Мышление»

1. Цель освоения раздела, дисциплины (модуля): развитие и формирование профессиональных компетенций обучающихся по теме мышление, необходимых для осуществления деятельности в сфере карьерного коучинга.

2. Планируемые результаты обучения по разделу, дисциплине (модулю)

Компетенции обучающихся, формируемые в результате освоения дисциплины: общепрофессиональные компетенции (ОПК) согласно ФГОС ВО – бакалавриат по направлению подготовки 37.03.01 Психология:

ОПК-4 Способность использовать основные формы психологической помощи для решения конкретной проблемы отдельных лиц, групп населения и (или) организаций, в том числе лицам с ограниченными возможностями здоровья и при организации инклюзивного образования

ОПК-5 Способность выполнять организационную и техническую работу в реализации конкретных мероприятий профилактического, развивающего, коррекционного или реабилитационного характера

ОПК-8 Способность выполнять свои профессиональные функции в организациях разного типа, осознанно соблюдая организационные политики и процедуры профессиональные компетенции в соответствии с профессиональным стандартом «Консультант в области управления персоналом»:

ВД 1. Консультирование физических лиц и организаций в области управления персоналом:

- консультирование физического лица по вопросам трудовой деятельности.

ПК 1.1 Реализация проекта консультирования физического лица по вопросам развития (А/02.6)

ПК 1.2 Реализация проекта консультирования физического лица по разрешению трудовых конфликтов (А/03.6)

- консультирование организации по функциональной области управления персоналом

ПК 1.3 Реализация консультационного проекта в области обучения и развития персонала (В/04.6)

Обучающийся должен знать:

- понятия поддержки, фрустрации, состояния «потока»; ценности и убеждения;
- виды и способы мотивации.

обучающийся должен уметь:

- характеризовать понятия поддержки, фрустрации, состояния «потока»; ценности и убеждения;
- характеризовать виды и способы мотивации.

3. Структура и содержание раздела, дисциплины (модуля)

Объем раздела, дисциплины (модуля): и виды учебной деятельности

Общая трудоемкость раздела, дисциплины (модуля) «Карьерный коучинг. Мышление» составляет 30 академических часов.

Тематическое содержание раздела, дисциплины (модуля)

Наименование тем	Вид учебного занятия / количество часов	Содержание
Тема 7. Карьерный коучинг. Мышление	Лекция/ 20 часов	Поддержка, фрустрация, состояние «потока». Ценности и убеждения. Виды и способы мотивации

	Практическое задание 7/8 часов	Выполните задания: Упражнение «Мои ценности» В таблице 1 вы найдете список ценностей, убеждений и личных характеристик для размышления. Проведите рефлексии: 1. Подумайте, каким из них вы придаете наибольшее значение как основополагающим принципам и ориентирам своей жизни. Выбирать нелегко, конечно, потому что многие ценности и характеристики важны хотя бы в некоторой степени. 2. Кроме того, вас могут посетить подобные мысли: «Я должен выбрать X и поставить его во главу списка», даже если на самом деле X не так уж и важен для вас. Так старайтесь выбирать, опираясь на свои истинные чувства, а не на ложное чувство долга и чужие представления. 3. Можно также определить степень важности того или иного критерия, для этого представьте, что бы вы почувствовали, если бы вас вынудили перестать в это верить или перестать демонстрировать данную ценность, убеждение или личную характеристику. 4. Подумайте, что бы вы почувствовали, если бы ваша жизнь строилась на конкретных ценностях и убеждениях. Иногда полезно рассмотреть две ценности одновременно и подумать, какая из них важнее для вас. 5. Вы можете выбрать ценности, которых нет в списке, но о которых вы знаете, важно: ценности должны быть выражены позитивно. «Избегать болезней» — это, конечно, может быть ценным для вас, но лучшая формулировка: «быть здоровым». Задание: 1. Сначала выберите около 15 ценностей, наиболее важных для вас, и выпишите их. 2. Затем из этого списка выберите 10 самых важных ценностей и запишите их. 3. Из 10 ценностей выберите 5 приоритетных и ранжируйте их от самой важной к наименее важной. Из 5 приоритетных ценностей выберите одну на ваше усмотрение и ответьте на вопросы: 1) Как вы узнаете в жизни, что эта ценность удовлетворена? 2) Перенесите ценность на конкретные действия. Если одной из ваших ценностей являются, например, достижения, то какие именно и как вы будете их реализовывать? 3) Какие возможности у вас имеются по отношению к реализации этой ценности в жизни?
--	---------------------------------------	--

		4) Как вы узнаете о том, что уже достигли чего-то (подставьте свой результат, «достигли» приведен как пример в случае, если ценности — достижения)? Это ощущение? Способность сделать что-то такое, чего вы не могли делать раньше?
	Тестирование /2 часа	

Форма промежуточной аттестации: дифференцированный зачет.

4. Оценка результатов освоения раздела, дисциплины (модуля)

Оценка результатов освоения раздела, дисциплины (модуля) включает текущий контроль, промежуточную аттестацию и осуществляется с использованием следующих оценочных средств: тесты, задания для практической работы.

Примерный (демонстрационный) вариант оценочных материалов для проведения промежуточной аттестации, критерии оценки уровня освоения программы содержится в разделе 4. Формы аттестации и оценочные материалы.

5. Организационно-педагогические условия реализации раздела, дисциплины (модуля)

Характеристика организационно-педагогических условий реализации раздела, дисциплины (модуля) содержится в разделе 5. Организационно-педагогические условия реализации дополнительной профессиональной программы.

3.8. Рабочая программа раздела, дисциплины (модуля)

«Виды и форматы карьерного коучинга. Классификация запросов клиентов»

1. Цель освоения раздела, дисциплины (модуля): формирование у обучающихся компетенций в области видов и форматов карьерного коучинга.

2. Планируемые результаты обучения по разделу, дисциплине (модулю)

Компетенции обучающихся, формируемые в результате освоения дисциплины: общепрофессиональные компетенции (ОПК) согласно ФГОС ВО – бакалавриат по направлению подготовки 37.03.01 Психология:

ОПК-4 Способность использовать основные формы психологической помощи для решения конкретной проблемы отдельных лиц, групп населения и (или) организаций, в том числе лицам с ограниченными возможностями здоровья и при организации инклюзивного образования

ОПК-5 Способность выполнять организационную и техническую работу в реализации конкретных мероприятий профилактического, развивающего, коррекционного или реабилитационного характера

ОПК-8 Способность выполнять свои профессиональные функции в организациях разного типа, осознанно соблюдая организационные политики и процедуры профессиональные компетенции в соответствии с профессиональным стандартом «Консультант в области управления персоналом»:

ВД 1. Консультирование физических лиц и организаций в области управления персоналом:

- консультирование физического лица по вопросам трудовой деятельности.

ПК 1.1 Реализация проекта консультирования физического лица по вопросам развития (А/02.6)

ПК 1.2 Реализация проекта консультирования физического лица по разрешению трудовых конфликтов (А/03.6)

- консультирование организации по функциональной области управления персоналом

ПК 1.3 Реализация консультационного проекта в области обучения и развития персонала (В/04.6)

Обучающийся должен знать:

- виды карьерного коучинга;
- основные запросы клиентов карьерного коучинга
- базовые понятия НЛП и психологии, применяемые в карьерном коучинге;

обучающийся должен уметь:

- характеризовать виды карьерного коучинга;
- характеризовать основные запросы клиентов карьерного коучинга
- характеризовать базовые понятия НЛП и психологии, применяемые в карьерном коучинге.

3. Структура и содержание раздела, дисциплины (модуля)

Объем раздела, дисциплины (модуля): и виды учебной деятельности

Общая трудоемкость раздела, дисциплины (модуля) «Виды и форматы карьерного коучинга. Классификация запросов клиентов» составляет 32 академических часа.

Тематическое содержание раздела, дисциплины (модуля)

Наименование тем	Вид учебного занятия / количество часов	Содержание
Тема 8. Виды и форматы карьерного коучинга. Классификация запросов клиентов	Лекция/ 20 часов	Введение в дисциплину «Психология» Практическая психология как отрасль психологии . Основные виды деятельности в практической психологии . Детская практическая психология . Практическая психология как сфера профессиональной деятельности
	Практическое задание 8 /10 часов	Выполните задания: 1. Как вы думаете, в чем заключается актуальность гуманистических качеств в профессиональной деятельности психолога? Необходимо ли проводить целенаправленную работу по их формированию? Какими способами можно сформировать данные качества у специалиста? 2. Дайте аргументированный ответ на вопрос: «Может ли специалист изменить

		свои личностные качества для успешного осуществления своей профессиональной деятельности. Если да, то, какими способами?». 3. Как вы считаете какие средства и способы внешнего самовыражения психолога, связанные с его мимикой, пантомимикой, одеждой, аксессуарами, речевыми автоматизмами допустимы и недопустимы при консультировании? Аргументируйте вашу точку зрения. 4. Прокомментируйте следующие суждения о психологии. Выберите наиболее правильные и полные. 2. Прокомментируйте следующие суждения. С какими из них можно согласиться, а с которыми нельзя и почему? 3. Из указанных в скобках слов выберите те, которые находятся к данному слову в том же отношении, что и в приведенном образце. Укажите принцип построения аналогии.
		Тестирование /4 часа

Форма промежуточной аттестации: зачет.

4. Оценка результатов освоения раздела, дисциплины (модуля)

Оценка результатов освоения раздела, дисциплины (модуля) включает текущий контроль, промежуточную аттестацию и осуществляется с использованием следующих оценочных средств: тесты, задания для практической работы.

Примерный (демонстрационный) вариант оценочных материалов для проведения промежуточной аттестации, критерии оценки уровня освоения программы содержится в разделе 4. Формы аттестации и оценочные материалы.

5. Организационно-педагогические условия реализации раздела, дисциплины (модуля)

Характеристика организационно-педагогических условий реализации раздела, дисциплины (модуля) содержится в разделе 5. Организационно-педагогические условия реализации дополнительной профессиональной программы.

3.9. Рабочая программа раздела, дисциплины (модуля) «Структура взаимодействия в рамках коучингового формата»

1. Цель освоения раздела, дисциплины (модуля): формирование у обучающихся компетенций в области особенностей структуры взаимодействия в рамках коучингового формата.

2. Планируемые результаты обучения по разделу, дисциплине (модулю)

Компетенции обучающихся, формируемые в результате освоения дисциплины:

общефессиональные компетенции (ОПК) согласно ФГОС ВО – бакалавриат по направлению подготовки 37.03.01 Психология:

ОПК-4 Способность использовать основные формы психологической помощи для решения конкретной проблемы отдельных лиц, групп населения и (или) организаций, в том числе лицам с ограниченными возможностями здоровья и при организации инклюзивного образования

ОПК-5 Способность выполнять организационную и техническую работу в реализации конкретных мероприятий профилактического, развивающего, коррекционного или реабилитационного характера

ОПК-8 Способность выполнять свои профессиональные функции в организациях разного типа, осознанно соблюдая организационные политики и процедуры профессиональные компетенции в соответствии с профессиональным стандартом «Консультант в области управления персоналом»:

ВД 1. Консультирование физических лиц и организаций в области управления персоналом:

– консультирование физического лица по вопросам трудовой деятельности.

ПК 1.1 Реализация проекта консультирования физического лица по вопросам развития (А/02.6)

ПК 1.2 Реализация проекта консультирования физического лица по разрешению трудовых конфликтов (А/03.6)

– консультирование организации по функциональной области управления персоналом

ПК 1.3 Реализация консультационного проекта в области обучения и развития персонала (В/04.6)

Обучающийся должен знать:

– особенности структуры взаимодействия в рамках коучингового формата;

обучающийся должен уметь:

– характеризовать особенности структуры взаимодействия в рамках коучингового формата.

3. Структура и содержание раздела, дисциплины (модуля)

Объем раздела, дисциплины (модуля): и виды учебной деятельности

Общая трудоемкость раздела, дисциплины (модуля) «Структура взаимодействия в рамках коучингового формата» составляет 32 академических часа.

Тематическое содержание раздела, дисциплины (модуля)

Наименование тем	Вид учебного занятия / количество часов	Содержание
Тема 9. Структура взаимодействия в рамках коучингового формата	Лекция/ 20 часов	Структура и особенности коуч-сессий. Этапы коуч-сессии. Уровни слушания. Анализ эффективности коучинга

	Практическое задание 9 /10 часов	Выполните задания: Работа с целями клиента в процессе коучинга. Проанализируйте следующие цели, заявленные клиентом, ответьте на вопросы: 1. С кем из клиентов вы стали бы проводить коучинг? С кем поработали бы на переформулировку цели? 2. Кого переадресовали бы другому специалисту? К какому? Анна: «У меня не складываются отношения с мужчинами». Федор: «Я хотел бы стать миллионером». Анатолий: «Хочу, чтобы у меня был дом на Рублевке, как у моего друга. Чем я хуже него?» Роман: «Хочу достичь повышения прибыли моей фирмы на 20%». Мария: «У меня в организации очень высокая текучесть кадров. Люди уходят, иногда не проработав и года. Хочу с этим разобраться и изменить ситуацию». Наталья: «У меня очень много проблем, я даже не знаю, с какой начать. Вся жизнь кувырком». Ольга: «Я плохо сплю по ночам, иногда мне снятся кошмары. А днем все время плачу без особой причины». Андрей: «У меня проблемы... как бы это сказать, в интимной сфере, с женщинами». Николай: «Я хотел бы разобраться в себе. Чувствую, что живу как-то не так, хотя вроде бы всего достиг, у меня все есть...»
	Тестирование /2 часа	

Форма промежуточной аттестации: дифференцированный зачет.

4. Оценка результатов освоения раздела, дисциплины (модуля)

Оценка результатов освоения раздела, дисциплины (модуля) включает текущий контроль, промежуточную аттестацию и осуществляется с использованием следующих оценочных средств: тесты, задания для практической работы.

Примерный (демонстрационный) вариант оценочных материалов для проведения промежуточной аттестации, критерии оценки уровня освоения программы содержится в разделе 4. Формы аттестации и оценочные материалы.

5. Организационно-педагогические условия реализации раздела, дисциплины (модуля)

Характеристика организационно-педагогических условий реализации раздела, дисциплины (модуля) содержится в разделе 5. Организационно-педагогические условия реализации дополнительной профессиональной программы.

3.10. Рабочая программа раздела, дисциплины (модуля)

«Выбор техник и инструментов в работе с клиентом»

1. Цель освоения раздела, дисциплины (модуля): формирование у обучающихся компетенций в области особенностей выбора техник и инструментов в работе с клиентом.

2. Планируемые результаты обучения по разделу, дисциплине (модулю)

Компетенции обучающихся, формируемые в результате освоения дисциплины:

общефессиональные компетенции (ОПК) согласно ФГОС ВО – бакалавриат по направлению подготовки 37.03.01 Психология:

ОПК-4 Способность использовать основные формы психологической помощи для решения конкретной проблемы отдельных лиц, групп населения и (или) организаций, в том числе лицам с ограниченными возможностями здоровья и при организации инклюзивного образования

ОПК-5 Способность выполнять организационную и техническую работу в реализации конкретных мероприятий профилактического, развивающего, коррекционного или реабилитационного характера

ОПК-8 Способность выполнять свои профессиональные функции в организациях разного типа, осознанно соблюдая организационные политики и процедуры профессиональные компетенции в соответствии с профессиональным стандартом «Консультант в области управления персоналом»:

ВД 1. Консультирование физических лиц и организаций в области управления персоналом:

– консультирование физического лица по вопросам трудовой деятельности.

ПК 1.1 Реализация проекта консультирования физического лица по вопросам развития (А/02.6)

ПК 1.2 Реализация проекта консультирования физического лица по разрешению трудовых конфликтов (А/03.6)

– консультирование организации по функциональной области управления персоналом

ПК 1.3 Реализация консультационного проекта в области обучения и развития персонала (В/04.6)

Обучающийся должен знать:

– особенности принципа выбора техники и инструмента в работе с клиентом

обучающийся должен уметь:

– характеризовать особенности принципа выбора техники и инструмента в работе с клиентом.

3. Структура и содержание раздела, дисциплины (модуля)

Объем раздела, дисциплины (модуля): и виды учебной деятельности

Общая трудоемкость раздела, дисциплины (модуля) «Выбор техник и инструментов в работе с клиентом» составляет 32 академических часа.

Тематическое содержание раздела, дисциплины (модуля)

Наименование тем	Вид учебного занятия / количество часов	Содержание
Тема 10. Выбор техник и инструментов в работе с клиентом	Лекция/ 20 часов	Принцип выбора техники и инструмента в работе с клиентом. Ошибки карьерного коуча и как их избежать
	Практическое задание 10 /10 часов	Выполните задания: Выполните оба варианта. 1-й вариант 1.Напишите 20 различных ответов на вопрос «Кто Я?» 2.Ответьте письменно на следующие вопросы: ☐ Что вы замечаете? ☐ Что нового вы о себе узнали? ☐ Какие определения себя для вас привычны, а какие стали неожиданностью? ☐ Какие определения дают вам ресурс для достижения ваших целей? 2-й вариант 1.Включите диктофон на запись голоса* 2.Сядьте в позу релаксации, закройте глаза 3.Выскажите любые ответы на вопрос «Кто Я?» 4.Откройте глаза, остановите запись диктофона 5.Прослушайте запись и ответьте письменно на вопросы из первого варианта выполнения техники По итогам выполнения техники опишите ваш опыт. Какой вариант выполнения техники (1 или 2) понравился больше? Почему? Может ли это упражнение быть полезно для использования в работе с клиентом, на ваш взгляд? *При работе коуча с клиентом диктофон не используется, коуч записывает ответы клиента на бумаге.
	Тестирование /2 часа	

Форма промежуточной аттестации: дифференцированный зачет.

4. Оценка результатов освоения раздела, дисциплины (модуля)

Оценка результатов освоения раздела, дисциплины (модуля) включает текущий контроль, промежуточную аттестацию и осуществляется с использованием следующих оценочных средств: тесты, задания для практической работы.

Примерный (демонстрационный) вариант оценочных материалов для проведения промежуточной аттестации, критерии оценки уровня освоения программы содержится в разделе 4. Формы аттестации и оценочные материалы.

5. Организационно-педагогические условия реализации раздела, дисциплины

(модуля)

Характеристика организационно-педагогических условий реализации раздела, дисциплины (модуля) содержится в разделе 5. Организационно-педагогические условия реализации дополнительной профессиональной программы.

3.11. Рабочая программа раздела, дисциплины (модуля) «Модели карьерного коучинга. Постановка карьерных целей»

1. Цель освоения раздела, дисциплины (модуля): формирование у обучающихся компетенций в области моделей карьерного коучинга, постановки карьерных целей.

2. Планируемые результаты обучения по разделу, дисциплине (модулю)

Компетенции обучающихся, формируемые в результате освоения дисциплины: общепрофессиональные компетенции (ОПК) согласно ФГОС ВО – бакалавриат по направлению подготовки 37.03.01 Психология:

ОПК-4 Способность использовать основные формы психологической помощи для решения конкретной проблемы отдельных лиц, групп населения и (или) организаций, в том числе лицам с ограниченными возможностями здоровья и при организации инклюзивного образования

ОПК-5 Способность выполнять организационную и техническую работу в реализации конкретных мероприятий профилактического, развивающего, коррекционного или реабилитационного характера

ОПК-8 Способность выполнять свои профессиональные функции в организациях разного типа, осознанно соблюдая организационные политики и процедуры профессиональные компетенции в соответствии с профессиональным стандартом «Консультант в области управления персоналом»:

ВД 1. Консультирование физических лиц и организаций в области управления персоналом:

- консультирование физического лица по вопросам трудовой деятельности.

ПК 1.1 Реализация проекта консультирования физического лица по вопросам развития (А/02.6)

ПК 1.2 Реализация проекта консультирования физического лица по разрешению трудовых конфликтов (А/03.6)

- консультирование организации по функциональной области управления персоналом

ПК 1.3 Реализация консультационного проекта в области обучения и развития персонала (В/04.6)

Обучающийся должен знать:

- основные модели карьерного коучинга;
- особенности постановки карьерных целей;

обучающийся должен уметь:

- характеризовать основные модели карьерного коучинга;
- характеризовать особенности постановки карьерных целей.

3. Структура и содержание раздела, дисциплины (модуля)

Объем раздела, дисциплины (модуля) и виды учебной деятельности

Общая трудоемкость раздела, дисциплины (модуля) «Модели карьерного коучинга. Постановка карьерных целей» составляет 34 академических часа.

Тематическое содержание раздела, дисциплины (модуля)

Наименование тем	Вид учебного занятия / количество часов	Содержание
Тема 11. Модели карьерного коучинга. Постановка карьерных целей	Лекция/ 22 часа	Модель GROW и Т-модель как примеры моделей коучингового взаимодействия. Методика SMART и PARLA
	Практическое задание 11 /10 часов	Выполните задания: Найдите среди своего окружения человека на роль клиента карьерного коуча, у которого есть запрос на тему карьеры. Проведите с ним экспресс-сессию по модели GROW продолжительностью до 30 минут. После сессии проведите рефлексию и ответьте на вопросы: 1.Что было наиболее интересным моментом сессии? 2.Что было самым сложным в ходе коуч-сессии? 3.Чему вы научились в ходе сессии? 4.Что вы хотели бы изменить, добавить?
	Тестирование /2 часа	

Форма промежуточной аттестации: дифференцированный зачет.

4. Оценка результатов освоения раздела, дисциплины (модуля)

Оценка результатов освоения раздела, дисциплины (модуля) включает текущий контроль, промежуточную аттестацию и осуществляется с использованием следующих оценочных средств: тесты, задания для практической работы.

Примерный (демонстрационный) вариант оценочных материалов для проведения промежуточной аттестации, критерии оценки уровня освоения программы содержится в разделе 4. Формы аттестации и оценочные материалы.

5. Организационно-педагогические условия реализации раздела, дисциплины (модуля)

Характеристика организационно-педагогических условий реализации раздела, дисциплины (модуля) содержится в разделе 5. Организационно-педагогические условия реализации дополнительной профессиональной программы.

3.12. Рабочая программа раздела, дисциплины (модуля) «Техники и инструменты карьерного коучинга»

1. Цель освоения раздела, дисциплины (модуля): формирование у обучающихся компетенций в области техник и инструментов карьерного коучинга.

2. Планируемые результаты обучения по разделу, дисциплине (модулю)

Компетенции обучающихся, формируемые в результате освоения дисциплины:
общефессиональные компетенции (ОПК) согласно ФГОС ВО – бакалавриат по направлению подготовки 37.03.01 Психология:

ОПК-4 Способность использовать основные формы психологической помощи для решения конкретной проблемы отдельных лиц, групп населения и (или) организаций, в том числе лицам с ограниченными возможностями здоровья и при организации инклюзивного образования

ОПК-5 Способность выполнять организационную и техническую работу в реализации конкретных мероприятий профилактического, развивающего, коррекционного или реабилитационного характера

ОПК-8 Способность выполнять свои профессиональные функции в организациях разного типа, осознанно соблюдая организационные политики и процедуры профессиональные компетенции в соответствии с профессиональным стандартом «Консультант в области управления персоналом»:

ВД 1. Консультирование физических лиц и организаций в области управления персоналом:

– консультирование физического лица по вопросам трудовой деятельности.

ПК 1.1 Реализация проекта консультирования физического лица по вопросам развития (А/02.6)

ПК 1.2 Реализация проекта консультирования физического лица по разрешению трудовых конфликтов (А/03.6)

– консультирование организации по функциональной области управления персоналом

ПК 1.3 Реализация консультационного проекта в области обучения и развития персонала (В/04.6)

Обучающийся должен знать:

– основные техники и инструменты карьерного коучинга;

обучающийся должен уметь:

– характеризовать основные техники и инструменты карьерного коучинга.

3. Структура и содержание раздела, дисциплины (модуля)

Объем раздела, дисциплины (модуля) и виды учебной деятельности

Общая трудоемкость раздела, дисциплины (модуля) «Техники и инструменты карьерного коучинга» составляет 32 академических часа.

Тематическое содержание раздела, дисциплины (модуля)

Наименование тем	Вид учебного занятия /	Содержание
------------------	------------------------	------------

	количество часов	
Тема 12. Техники и инструменты карьерного коучинга	Лекция/ 20 часов	Эффективные вопросы и техники принятия решений. Классические техники коучинга техники визуализации. Техники арт терапии МАК (метафорические ассоциативные карты) и трансформационные игры
	Практическое задание 12 /10 часов	Выполните задания: Задание: применить на практике технику принятия решений «Декартовы координаты» на своем примере либо с привлечением кого-то из вашего круга общения на роль клиента. 1.Выберите какое-либо событие или действие, которое может произойти или которое вы собираетесь совершить, но еще колеблетесь. Пример: «Я собираюсь найти новую работу». 2.Поочередно заполните все четыре нижеследующих квадрата (еще их называют «картезианские квадраты»), напишите 6–10 ответов на каждый из ниже перечисленных вопросов. Избегайте копирования ответов, не переносите их слепо из одной графы в другую, каждый раз отвечайте на вопрос. Несмотря на кажущуюся похожесть вопросов, они освещают разные фокусы внимания и ответы будут, соответственно, разными. Некоторые ответы могут повторяться, но чем больше будет разница угла зрения, тем лучше. Иногда возникает ложное представление, что квадраты повторяют друг друга, только добавляется частица «не». Это не так. Ищите варианты и получите больше. Просто позвольте своему мозгу поиграть в эту игру, и вы поймете разницу. Ответы могут оказаться неожиданными, так как для мозга достаточно непривычно думать о чем-то с помощью двойного отрицания. Ведь правда же, что в обычной жизни вы не думаете в формате «Чего я не получу, если не произойдет событие X?»? 3.Запишите выводы. 1.Как расширилось ваше представление о цели? 2.В первую очередь спросите себя: вы согласны с теми потерями, к которым может принести достижение цели? Если нет, то каким образом можно достичь цели и избежать потерь? Найдите такие способы. 3.Как насчет мотивации? Если ее по-прежнему еще недостаточно, сосредоточьтесь на пару минут и поразмышляйте детально и сенсорно о тех плюсах, которые вы от достижения данной

		цели получите, и о тех минусах, от которых вы сможете избавиться. 4.Отметьте важные результаты, которые вы получили от своей работы, и выполните подстройку к будущему. Где, когда и как именно вы начнете реализацию собственной цели? Ответы располагайте в порядке убывания значимости.
	Тестирование /2 часа	

Форма промежуточной аттестации: дифференцированный зачет.

4. Оценка результатов освоения раздела, дисциплины (модуля)

Оценка результатов освоения раздела, дисциплины (модуля) включает текущий контроль, промежуточную аттестацию и осуществляется с использованием следующих оценочных средств: тесты, задания для практической работы.

Примерный (демонстрационный) вариант оценочных материалов для проведения промежуточной аттестации, критерии оценки уровня освоения программы содержится в разделе 4. Формы аттестации и оценочные материалы.

5. Организационно-педагогические условия реализации раздела, дисциплины (модуля)

Характеристика организационно-педагогических условий реализации раздела, дисциплины (модуля) содержится в разделе 5. Организационно-педагогические условия реализации дополнительной профессиональной программы.

3.13. Рабочая программа раздела, дисциплины (модуля) «Способы обеспечения оплачиваемой практики»

1. Цель освоения раздела, дисциплины (модуля): формирование у обучающихся компетенций в области способов обеспечения оплачиваемой практики.

2. Планируемые результаты обучения по разделу, дисциплине (модулю)

Компетенции обучающихся, формируемые в результате освоения дисциплины:
обще профессиональные компетенции (ОПК) согласно ФГОС ВО – бакалавриат по направлению подготовки 37.03.01 Психология:

ОПК-4 Способность использовать основные формы психологической помощи для решения конкретной проблемы отдельных лиц, групп населения и (или) организаций, в том числе лицам с ограниченными возможностями здоровья и при организации инклюзивного образования

ОПК-5 Способность выполнять организационную и техническую работу в реализации конкретных мероприятий профилактического, развивающего, коррекционного или реабилитационного характера

ОПК-8 Способность выполнять свои профессиональные функции в организациях разного типа, осознанно соблюдая организационные политики и процедуры профессиональные компетенции в соответствии с профессиональным стандартом «Консультант в области управления персоналом»:

ВД 1. Консультирование физических лиц и организаций в области управления персоналом:

- консультирование физического лица по вопросам трудовой деятельности.

ПК 1.1 Реализация проекта консультирования физического лица по вопросам развития (А/02.6)

ПК 1.2 Реализация проекта консультирования физического лица по разрешению трудовых конфликтов (А/03.6)

- консультирование организации по функциональной области управления персоналом

ПК 1.3 Реализация консультационного проекта в области обучения и развития персонала (В/04.6)

Обучающийся должен знать:

- форматы работы в коучинге;
- требования к рабочему месту;

обучающийся должен уметь:

- характеризовать форматы работы в коучинге;
- характеризовать требования к рабочему месту.

3. Структура и содержание раздела, дисциплины (модуля)

Объем раздела, дисциплины (модуля) и виды учебной деятельности

Общая трудоемкость раздела, дисциплины (модуля) «Способы обеспечения оплачиваемой практики» составляет 30 академических часов.

Тематическое содержание раздела, дисциплины (модуля)

Наименование тем	Вид учебного занятия / количество часов	Содержание
Тема 13. Способы обеспечения оплачиваемой практики	Лекция/ 18 часов	Форматы работы в коучинге Требования к рабочему месту. Ресурсы привлечения клиентов в рамках частной практики
	Практическое задание 13 /10 часов	Выполните задания: Ваши ресурсы для начала практики коучинга Эти вопросы помогут вам оценить уже имеющиеся ресурсы и возможности, которые они открывают. Кроме того, они помогут вам понять, что ваши шаги на пути к коучингу могут быть простыми, небольшими и логичными, а не драматичными «гигантскими» скачками. Ответьте на них устно, делая краткие письменные заметки. 1. Каков ваш профессиональный опыт? Например, в каких компаниях и организациях вы работали? 2. Какого характера работу вы выполняли? Например, администрирование, продажи, обучение.

		3. Что объединяет ваши предыдущие должности? Например, как правило, моя роль заключалась в том, чтобы помогать людям работать в команде, или производить перемены, или управлять небольшим бизнесом. 4. Какой еще опыт у вас есть? Например, воспитание детей, обустройство дома, организация крупных мероприятий. Вспомните все, ищите в каждом уголке, оглянитесь на каждый этап своей жизни. 5. Составьте список известных вам людей, компаний или сообществ, которых могли бы заинтересовать ваши услуги как коуча. Одни люди могут стать вашими потенциальными клиентами, другие будут спонсировать коучинг-сессии. Внимательно проанализируйте свою «сеть» контактов, а также людей или организации, которые имеют отношение к ней. 6. Предположим, ваш предшествующий опыт представляет собой прекрасную основу, которая дает вам возможность «строить» себя как коуча. Каким образом ваш опыт и навыки повлияют на то, какого типа коучем вы могли бы стать? 7. Какой тип коучинга будет вам удаваться? Например, с какими людьми, с какими задачами и целями? В каком окружении и в каких обстоятельствах? Ваши ценности и задачи Цель этих вопросов — помочь вам лучше понять ваш уровень понимания себя, соотнести ваш опыт с вашими ожиданиями. 1. Вспомните свою предыдущую или текущую работу, например, должности и позиции, которые вы занимали. Вспомните, что вам нравилось, что удавалось, а что нет, что не нравилось и т. д. 2. Какими качествами должна обладать работа, чтобы она вам нравилась и приносила удовлетворение? Например, креативность, разнообразие, командировки и проч. 3. Какими талантами, на ваш взгляд, вы обладаете? Как вы думаете, какие у вас еще есть способности? 4. За что вас ценят люди? 5. Представьте себя в роли коуча: вы уже работаете коучем или только собираетесь им стать? Как это будет? Что вы будете делать, видеть, о чем думать и т. д.? Что вы почувствуете по этому поводу? 6. Что для вас изменится, когда вы станете коучем? Подумайте, как это повлияет на вашу личную жизнь, как это отразится на окружающих вас людях и т. д.
--	--	--

		7. Что вы теперь думаете о своем намерении стать коучем? Оплачиваемая практика 1. Как вам кажется, вы будете брать плату за свои услуги или нет? 2. Если вы решите стать профессиональным (то есть оплачиваемым) коучем, на какие гонорары вы рассчитываете? 3. Представьте себя профессиональным коучем: что вы ощущаете? Представить результат выполнения задания в виде списка задач по развитию практики коучинга с ориентировочными датами их выполнения.
		Тестирование /2 часа

Форма промежуточной аттестации: зачет.

4. Оценка результатов освоения раздела, дисциплины (модуля)

Оценка результатов освоения раздела, дисциплины (модуля) включает текущий контроль, промежуточную аттестацию и осуществляется с использованием следующих оценочных средств: тесты, задания для практической работы.

Примерный (демонстрационный) вариант оценочных материалов для проведения промежуточной аттестации, критерии оценки уровня освоения программы содержится в разделе 4. Формы аттестации и оценочные материалы.

5. Организационно-педагогические условия реализации раздела, дисциплины (модуля)

Характеристика организационно-педагогических условий реализации раздела, дисциплины (модуля) содержится в разделе 5. Организационно-педагогические условия реализации дополнительной профессиональной программы.

3.14. Рабочая программа раздела, дисциплины (модуля) «Организация практики и ценообразование»

1. Цель освоения раздела, дисциплины (модуля): формирование у обучающихся компетенций в области организации практики и ценообразования.

2. Планируемые результаты обучения по разделу, дисциплине (модулю)

Компетенции обучающихся, формируемые в результате освоения дисциплины: общепрофессиональные компетенции (ОПК) согласно ФГОС ВО – бакалавриат по направлению подготовки 37.03.01 Психология:

ОПК-4 Способность использовать основные формы психологической помощи для решения конкретной проблемы отдельных лиц, групп населения и (или) организаций, в том числе лицам с ограниченными возможностями здоровья и при организации инклюзивного образования

ОПК-5 Способность выполнять организационную и техническую работу в реализации конкретных мероприятий профилактического, развивающего, коррекционного или реабилитационного характера

ОПК-8 Способность выполнять свои профессиональные функции в организациях разного типа, осознанно соблюдая организационные политики и процедуры профессиональные компетенции в соответствии с профессиональным стандартом «Консультант в области управления персоналом»:

ВД 1. Консультирование физических лиц и организаций в области управления персоналом:

- консультирование физического лица по вопросам трудовой деятельности.

ПК 1.1 Реализация проекта консультирования физического лица по вопросам развития (А/02.6)

ПК 1.2 Реализация проекта консультирования физического лица по разрешению трудовых конфликтов (А/03.6)

- консультирование организации по функциональной области управления персоналом

ПК 1.3 Реализация консультационного проекта в области обучения и развития персонала (В/04.6)

Обучающийся должен знать:

- особенности организации практики и специфику ценообразования;

обучающийся должен уметь:

- применять знания по организации практики и специфике ценообразования.

3. Структура и содержание раздела, дисциплины (модуля)

Объем раздела, дисциплины (модуля) и виды учебной деятельности

Общая трудоемкость раздела, дисциплины (модуля) «Организация практики и ценообразование» составляет 30 академических часов.

Тематическое содержание раздела, дисциплины (модуля)

Наименование тем	Вид учебного занятия / количество часов	Содержание
Тема 14. Организация практики и ценообразование	Лекция/ 18 часов	Первые клиенты и их привлечение. Ценообразование. Юридическая база и риски
	Практическое задание 14 /10 часов	Выполните задания: 1. Составьте вашу лифтовую* самопрезентацию как карьерного коуча, ответив на три вопроса: 1. Кто вы для ваших клиентов (своей целевой аудитории)? Здесь ваша идентификация именно той роли, которую вам важно в этой коммуникации донести (коуч, тренер, консультант, ведущий и т. д.)

		2. Что вы делаете? Чем вы можете быть им полезны? Обычно эта часть начинается со слов «ко мне обращаются (кто?), когда...» или «я помогаю (кому?) в...» и отвечает на вопрос, какую пользу может получить от вас человек. Другими словами, за что вам нужно заплатить деньги? 3. Почему именно вы? (Почему должны обратиться к вам?) Здесь вы ссылаетесь на свой опыт или экспертность, а также включаете вашу уникальность или рассказываете о ваших результатах, а еще лучше — о результатах ваших клиентов. То есть это ваша ценность, особенность. Пример самопрезентации: Я занимаюсь продвижением сайтов в поисковых сетях. Вывожу в топ в течение месяца по отобранным ключевым запросам. Посещаемость сайта и заказов с него вырастают на 50%. Работаю по договору с гарантией результата. Старайтесь избегать таких фраз, как «достигать цели»; «пробить финансовый потолок»; «пройти трансформацию»; «сделать успешную стратегию развития»; «быть в балансе», «улучшить качество жизни» и т. д. Они создают впечатление поверхностности, что не вызывает доверия. *Презентация для лифта (или речь для лифта) (англ. Elevator Pitch или Elevator Speech) — короткий рассказ о концепции продукта, проекта или сервиса. Термин отражает ограниченность по времени — длина презентации должна быть такой, чтобы она могла быть полностью рассказана за время поездки на лифте, то есть одну-две минуты. 2. Запишите самопрезентацию на аудио, прослушайте, откорректируйте при необходимости. Потренируйтесь на близких в проговаривании самопрезентации. Дальше вам нужно продолжать работать над вашей самопрезентацией, оттачивая ее формулировки так, чтобы вам нравилось в первую очередь самим и вы были готовы ее пробовать на клиентах. Вы можете также взять этот запрос в работу со своим коучем и создать презентацию себя в самом лучшем для вас виде. Самопрезентация — это гибкий инструмент, который меняет свое наполнение в зависимости от того, кто вас слушает. Если у вас есть 1–2 целевых портрета вашего клиента, то к ним не может быть применима одна и та же
--	--	--

		самопрезентация. Это означает, что, понимая свою целевую аудиторию, вы создаете столько вариантов самопрезентации, сколько у вас портретов ваших клиентов. Поэтому старайтесь заранее понять, кто перед вами сейчас, чтобы использовать нужный вариант представления. 3. Загрузите результат практического задания в файле Word, который будет содержать: 1) Текст самопрезентации 2) Ответы на вопросы: Насколько вам было легко это сделать? Вам нравится результат? Что нового сейчас для себя поняли?
	Тестирование /2 часа	

Форма промежуточной аттестации: зачет.

4. Оценка результатов освоения раздела, дисциплины (модуля)

Оценка результатов освоения раздела, дисциплины (модуля) включает текущий контроль, промежуточную аттестацию и осуществляется с использованием следующих оценочных средств: тесты, задания для практической работы.

Примерный (демонстрационный) вариант оценочных материалов для проведения промежуточной аттестации, критерии оценки уровня освоения программы содержится в разделе 4. Формы аттестации и оценочные материалы.

5. Организационно-педагогические условия реализации раздела, дисциплины (модуля)

Характеристика организационно-педагогических условий реализации раздела, дисциплины (модуля) содержится в разделе 5. Организационно-педагогические условия реализации дополнительной профессиональной программы.

3.15. Рабочая программа раздела, дисциплины (модуля)

«Схема взаимодействия с клиентом»

1. Цель освоения раздела, дисциплины (модуля): формирование у обучающихся компетенций в области теоретических и практических основ взаимодействия с клиентом.

2. Планируемые результаты обучения по разделу, дисциплине (модулю)

Компетенции обучающихся, формируемые в результате освоения дисциплины: общепрофессиональные компетенции (ОПК) согласно ФГОС ВО – бакалавриат по направлению подготовки 37.03.01 Психология:

ОПК-4 Способность использовать основные формы психологической помощи для решения конкретной проблемы отдельных лиц, групп населения и (или) организаций, в том числе лицам с ограниченными возможностями здоровья и при организации инклюзивного образования

ОПК-5 Способность выполнять организационную и техническую работу в реализации конкретных мероприятий профилактического, развивающего, коррекционного или реабилитационного характера

ОПК-8 Способность выполнять свои профессиональные функции в организациях разного типа, осознанно соблюдая организационные политики и процедуры профессиональные компетенции в соответствии с профессиональным стандартом «Консультант в области управления персоналом»:

ВД 1. Консультирование физических лиц и организаций в области управления персоналом:

- консультирование физического лица по вопросам трудовой деятельности.

ПК 1.1 Реализация проекта консультирования физического лица по вопросам развития (А/02.6)

ПК 1.2 Реализация проекта консультирования физического лица по разрешению трудовых конфликтов (А/03.6)

- консультирование организации по функциональной области управления персоналом

ПК 1.3 Реализация консультационного проекта в области обучения и развития персонала (В/04.6)

Обучающийся должен знать:

- теоретические основы схемы взаимодействия с клиентом;

обучающийся должен уметь:

- применять теоретические основы схемы взаимодействия с клиентом.

3. Структура и содержание раздела, дисциплины (модуля)

Объем раздела, дисциплины (модуля) и виды учебной деятельности

Общая трудоемкость раздела, дисциплины (модуля) «Схема взаимодействия с клиентом» составляет 34 академических часа.

Тематическое содержание раздела, дисциплины (модуля)

Наименование тем	Вид учебного занятия / количество часов	Содержание
Тема 15. Схема взаимодействия с клиентом	Лекция/ 22 часа	Первая сессия и дальнейшее взаимодействие с клиентом. Контракт в коучинге
	Практическое задание 15 /10 часов	Выполните задания: Ознакомьтесь с запросом клиента и предложите схему работы для него. Ответьте на вопросы: 1. Какие первые вопросы вы зададите клиенту? 2. Какие тематики из его запроса выделите как предполагаемые отдельные направления работы?

		3. Какие точечные коучинговые запросы можно выделить на этапе ознакомления с описанием ситуации? 4. В каком формате (карьерное консультирование, коучинг или др.) на каком из этапов потребуется работа, по вашему мнению? 5. Сколько коуч-сессий и/или карьерных консультаций может, предположительно, потребоваться? 6. Какой тип взаимодействия вы предложили бы этому клиенту (сессия по запросу, пакет сессий)?
	Тестирование /2 часа	

Форма промежуточной аттестации: зачет.

4. Оценка результатов освоения раздела, дисциплины (модуля)

Оценка результатов освоения раздела, дисциплины (модуля) включает текущий контроль, промежуточную аттестацию и осуществляется с использованием следующих оценочных средств: тесты, задания для практической работы.

Примерный (демонстрационный) вариант оценочных материалов для проведения промежуточной аттестации, критерии оценки уровня освоения программы содержится в разделе 4. Формы аттестации и оценочные материалы.

5. Организационно-педагогические условия реализации раздела, дисциплины (модуля)

Характеристика организационно-педагогических условий реализации раздела, дисциплины (модуля) содержится в разделе 5. Организационно-педагогические условия реализации дополнительной профессиональной программы.

3.16. Рабочая программа раздела, дисциплины (модуля) «Поддержание и развитие профессионализма»

1. Цель освоения раздела, дисциплины (модуля): формирование у обучающихся компетенций в области поддержания и развития профессионализма.

2. Планируемые результаты обучения по разделу, дисциплине (модулю)

Компетенции обучающихся, формируемые в результате освоения дисциплины: общепрофессиональные компетенции (ОПК) согласно ФГОС ВО – бакалавриат по направлению подготовки 37.03.01 Психология:

ОПК-4 Способность использовать основные формы психологической помощи для решения конкретной проблемы отдельных лиц, групп населения и (или) организаций, в том числе лицам с ограниченными возможностями здоровья и при организации инклюзивного образования

ОПК-5 Способность выполнять организационную и техническую работу в реализации конкретных мероприятий профилактического, развивающего, коррекционного или реабилитационного характера

ОПК-8 Способность выполнять свои профессиональные функции в организациях разного типа, осознанно соблюдая организационные политики и процедуры профессиональные компетенции в соответствии с профессиональным стандартом «Консультант в области управления персоналом»:

ВД 1. Консультирование физических лиц и организаций в области управления персоналом:

- консультирование физического лица по вопросам трудовой деятельности.

ПК 1.1 Реализация проекта консультирования физического лица по вопросам развития (А/02.6)

ПК 1.2 Реализация проекта консультирования физического лица по разрешению трудовых конфликтов (А/03.6)

- консультирование организации по функциональной области управления персоналом

ПК 1.3 Реализация консультационного проекта в области обучения и развития персонала (В/04.6)

Обучающийся должен знать:

- возможности поддержания и развития профессионализма;

обучающийся должен уметь:

- анализировать возможности поддержания и развития профессионализма.

3. Структура и содержание раздела, дисциплины (модуля)

Объем раздела, дисциплины (модуля) и виды учебной деятельности

Общая трудоемкость раздела, дисциплины (модуля) «Поддержание и развитие профессионализма» составляет 28 академических часов.

Тематическое содержание раздела, дисциплины (модуля)

Наименование тем	Вид учебного занятия / количество часов	Содержание
Тема 16. Поддержание и развитие профессионализма	Лекция/ 18 часов	Профессиональные сообщества. Повышения мастерства. Супервизия определение, регулярность, выбор супервизора. Менторинг
	Практическое задание 16 /8 часов	Выполните задания: Ознакомьтесь с деятельностью коучинговых ассоциаций, которые представлены в лекциях, на их интернет-ресурсах (на сайтах, в социальных сетях, на видеохостингах и др.). Ответьте на вопросы: Какая ассоциация вам ближе всего? Почему? Что понравилось больше всего в какой-то конкретной ассоциации или нескольких ассоциациях? Вы хотели бы вступить в какую-то из изученных ассоциаций? Если да, то какие

		сейчас в ней условия вступления? Что даст вам членство? Если ни в одну из представленных в лекциях ассоциаций вам не захотелось вступить, то изучите информацию о других ассоциациях и расскажите, стать членом какой из них захотелось. Если после изучения информации о коучинговых ассоциациях вы приняли решение пока не вступать ни в одну из них, то поделитесь, как планируете обеспечивать для себя ту пользу, которую могли бы получить от них.
	Тестирование /2 часа	

Форма промежуточной аттестации: зачет.

4. Оценка результатов освоения раздела, дисциплины (модуля)

Оценка результатов освоения раздела, дисциплины (модуля) включает текущий контроль, промежуточную аттестацию и осуществляется с использованием следующих оценочных средств: тесты, задания для практической работы.

Примерный (демонстрационный) вариант оценочных материалов для проведения промежуточной аттестации, критерии оценки уровня освоения программы содержится в разделе 4. Формы аттестации и оценочные материалы.

5. Организационно-педагогические условия реализации раздела, дисциплины (модуля)

Характеристика организационно-педагогических условий реализации раздела, дисциплины (модуля) содержится в разделе 5. Организационно-педагогические условия реализации дополнительной профессиональной программы.

3.17. Рабочая программа раздела, дисциплины (модуля) «Практическая работа в группах»

1. Цель освоения раздела, дисциплины (модуля): формирование у обучающихся компетенций в области проведения коуч-сессий с реальными клиентами.

2. Планируемые результаты обучения по разделу, дисциплине (модулю)

Компетенции обучающихся, формируемые в результате освоения дисциплины: общепрофессиональные компетенции (ОПК) согласно ФГОС ВО – бакалавриат по направлению подготовки 37.03.01 Психология:

ОПК-4 Способность использовать основные формы психологической помощи для решения конкретной проблемы отдельных лиц, групп населения и (или) организаций, в том числе лицам с ограниченными возможностями здоровья и при организации инклюзивного образования

ОПК-5 Способность выполнять организационную и техническую работу в реализации конкретных мероприятий профилактического, развивающего, коррекционного или реабилитационного характера

ОПК-8 Способность выполнять свои профессиональные функции в организациях разного типа, осознанно соблюдая организационные политики и процедуры профессиональные компетенции в соответствии с профессиональным стандартом «Консультант в области управления персоналом»:

ВД 1. Консультирование физических лиц и организаций в области управления персоналом:

- консультирование физического лица по вопросам трудовой деятельности.

ПК 1.1 Реализация проекта консультирования физического лица по вопросам развития (А/02.6)

ПК 1.2 Реализация проекта консультирования физического лица по разрешению трудовых конфликтов (А/03.6)

- консультирование организации по функциональной области управления персоналом

ПК 1.3 Реализация консультационного проекта в области обучения и развития персонала (В/04.6)

Обучающийся должен знать:

- особенности проведения коуч-сессий с реальными клиентами;

обучающийся должен уметь:

- проводить коуч-сессии с реальными клиентами.

3. Структура и содержание раздела, дисциплины (модуля)

Объем раздела, дисциплины (модуля): и виды учебной деятельности

Общая трудоемкость раздела, дисциплины (модуля) «Практическая работа в группах» составляет 38 академических часов.

Тематическое содержание раздела, дисциплины (модуля)

Наименование тем	Вид учебного занятия / количество часов	Содержание
Тема 17. Практическая работа в группах	Лекция/ 20 часов	Проведение коуч-сессий с реальными клиентами. Рефлексия. Супервизия. Постановка цели по отработке компетенций
	Практическое задание 17 /16 часов	Выполните задания: Техника «Моделирование будущего успеха» В некоторых случаях нам сложно начать, даже если у нас есть цель. Нас охватывает пассивность. В этом упражнении вы представите себе свой успех в будущем и сможете использовать его энергию в настоящем для того, чтобы начать уже сейчас двигаться к своей цели. Эту технику можно выполнять как самостоятельно, так и с коучем. Для этого упражнения: Представьте себе, что вы уже достигли своей цели, вы преуспели (предлагаем определить

		карьерную цель для этого упражнения). Что вы видите, слышите, чувствуете? А теперь представьте, что вы рассказываете, как последовательно, шаг за шагом достигли успеха. Слушайте свой голос и записывайте в список все шаги. Что вы сделали на первом этапе, на втором и т. д.? Кто вам помог? Какие ресурсы вам понадобились? Сколько времени потребовалось? Были ли трудности или сюрпризы? А сейчас представьте себе, что для вас значит достижение этой цели. Насколько вы уверены и мотивированы? Что изменилось в вашей жизни и жизни окружающих вместе с реализацией этой цели? Теперь, когда вы из будущего снабдили себя из настоящего пошаговой инструкцией, вам гораздо легче начать действовать, составив план действий и вдохновившись своим будущим успехом!
	Тестирование /2 часа	

Форма промежуточной аттестации: дифференцированный зачет.

4. Оценка результатов освоения раздела, дисциплины (модуля)

Оценка результатов освоения раздела, дисциплины (модуля) включает текущий контроль, промежуточную аттестацию и осуществляется с использованием следующих оценочных средств: тесты, задания для практической работы.

Примерный (демонстрационный) вариант оценочных материалов для проведения промежуточной аттестации, критерии оценки уровня освоения программы содержится в разделе 4. Формы аттестации и оценочные материалы.

5. Организационно-педагогические условия реализации раздела, дисциплины (модуля)

Характеристика организационно-педагогических условий реализации раздела, дисциплины (модуля) содержится в разделе 5. Организационно-педагогические условия реализации дополнительной профессиональной программы.

3.18. Рабочая программа раздела, дисциплины (модуля)

«Индивидуальное планирование практики и мотивация»

1. Цель освоения раздела, дисциплины (модуля): формирование у обучающихся компетенций в области индивидуального планирования практики и мотивации.

2. Планируемые результаты обучения по разделу, дисциплине (модулю)

Компетенции обучающихся, формируемые в результате освоения дисциплины:
 общепрофессиональные компетенции (ОПК) согласно ФГОС ВО – бакалавриат по направлению подготовки 37.03.01 Психология:

ОПК-4 Способность использовать основные формы психологической помощи для решения конкретной проблемы отдельных лиц, групп населения и (или) организаций, в

том числе лицам с ограниченными возможностями здоровья и при организации инклюзивного образования

ОПК-5 Способность выполнять организационную и техническую работу в реализации конкретных мероприятий профилактического, развивающего, коррекционного или реабилитационного характера

ОПК-8 Способность выполнять свои профессиональные функции в организациях разного типа, осознанно соблюдая организационные политики и процедуры профессиональные компетенции в соответствии с профессиональным стандартом «Консультант в области управления персоналом»:

ВД 1. Консультирование физических лиц и организаций в области управления персоналом:

- консультирование физического лица по вопросам трудовой деятельности.

ПК 1.1 Реализация проекта консультирования физического лица по вопросам развития (А/02.6)

ПК 1.2 Реализация проекта консультирования физического лица по разрешению трудовых конфликтов (А/03.6)

- консультирование организации по функциональной области управления персоналом

ПК 1.3 Реализация консультационного проекта в области обучения и развития персонала (В/04.6)

Обучающийся должен знать:

- сущность индивидуального планирования практики и мотивации;

обучающийся должен уметь:

- характеризовать индивидуальное планирование практики и мотивацию.

3. Структура и содержание раздела, дисциплины (модуля)

Объем раздела, дисциплины (модуля): и виды учебной деятельности

Общая трудоемкость раздела, дисциплины (модуля) «Индивидуальное планирование практики и мотивация» составляет 28 академических часов.

Тематическое содержание раздела, дисциплины (модуля)

Наименование тем	Вид учебного занятия / количество часов	Содержание
Тема 18. Индивидуальное планирование практики и мотивация	Лекция/ 16 часов	Постановка личной цели по применению карьерного коучинга в карьере и жизни. Расстановка приоритетов в личных карьерных целях
	Практическое задание 18 /10 часов	Выполните задания: Задание 1. В этом практическом задании предлагаем вам изучить информационные каналы, посвященные коучингу (обновления, нововведения, практики, профессиональные чаты, клубы по интересам, группы, блоги профессиональных коучей), которые вы

		будете регулярно отслеживать после окончания курса. По результатам заполните таблицу 1.
	Тестирование /2 часа	

Форма промежуточной аттестации: зачет.

4. Оценка результатов освоения раздела, дисциплины (модуля)

Оценка результатов освоения раздела, дисциплины (модуля) включает текущий контроль, промежуточную аттестацию и осуществляется с использованием следующих оценочных средств: тесты, задания для практической работы.

Примерный (демонстрационный) вариант оценочных материалов для проведения промежуточной аттестации, критерии оценки уровня освоения программы содержится в разделе 4. Формы аттестации и оценочные материалы.

5. Организационно-педагогические условия реализации раздела, дисциплины (модуля)

Характеристика организационно-педагогических условий реализации раздела, дисциплины (модуля) содержится в разделе 5. Организационно-педагогические условия реализации дополнительной профессиональной программы.

4. ФОРМЫ АТТЕСТАЦИИ

4.1. Формы текущего контроля успеваемости и промежуточной аттестации

В процессе обучения используется тестирование как форма текущего контроля успеваемости.

Формой промежуточной аттестации по разделам, дисциплинам (модулям) программы является зачет и (или) дифференцированный зачет.

Промежуточная аттестация включает в себя прохождение тестирования и выполнение практического задания. Время, отведенное на промежуточную аттестацию, входит в общую трудоемкость освоения раздела, дисциплины (модуля) программы и проводится в форме, указанной в учебном плане.

4.2. Формы итоговой аттестации

Итоговая аттестация по программе профессиональной переподготовки предназначена для комплексной оценки уровня знаний обучающегося с учетом целей обучения для установления соответствия уровня знаний обучающегося квалификационным требованиям; для рассмотрения вопросов о предоставлении обучающемуся по результатам обучения права вести профессиональную деятельность и выдаче диплома о профессиональной переподготовке.

Итоговая аттестация проводится в форме междисциплинарного экзамена по программе обучения, включающего вопросы по всем разделам, дисциплинам (модулям).

4.3. Критерии оценки результатов освоения образовательных программ

Результаты промежуточной аттестации за освоение обучающимся раздела, дисциплины (модуля) программы оцениваются по стобалльной шкале в следующем соотношении:

- по результатам тестирования на освоение раздела, дисциплины (модуля) – максимально 70 баллов;
- практическое задание по итогам освоения раздела, дисциплины (модуля) – максимальное количество суммарно за все практические задания в разделе, дисциплине (модуле) – 30 баллов.

Количество баллов по стобалльной системе	Результат аттестации в форме «зачет»	Отметка по четырехбалльной системе
81-100	«зачтено»	«отлично»
61-80	«зачтено»	«хорошо»
51-60	«зачтено»	«удовлетворительно»
50 и менее	«не зачтено»	«неудовлетворительно»

По результатам итоговой аттестации выставляются отметки в соответствии со следующими критериями оценивания:

Количество баллов по стобалльной системе	Отметка по четырехбалльной системе
91-100	«отлично»
81-90	«хорошо»
70-80	«удовлетворительно»
менее 70	«неудовлетворительно»

Оценка результатов освоения образовательных программ осуществляется Итоговой аттестационной комиссией в соответствии со следующими критериями:

- отметка «отлично» выставляется обучающемуся, показавшему полное освоение планируемых результатов (знаний, умений, навыков, компетенций), всестороннее и глубокое изучение литературы;
- отметка «хорошо» выставляется обучающемуся, показавшему освоение планируемых результатов (знаний, умений, навыков, компетенций), предусмотренных программой, допустившему несущественные ошибки в выполнении предусмотренных программой заданий;
- отметка «удовлетворительно» выставляется обучающемуся, показавшему частичное освоение планируемых результатов (знаний, умений, навыков, компетенций), предусмотренных программой, сформированность не в полной мере новых компетенций и профессиональных умений для осуществления профессиональной деятельности;
- отметка «неудовлетворительно» выставляется обучающемуся, не показавшему освоение планируемых результатов (знаний, умений, навыков, компетенций), предусмотренных программой, допустившему серьезные ошибки в выполнении предусмотренных программой заданий.

5. ОРГАНИЗАЦИОННО-ПЕДАГОГИЧЕСКИЕ УСЛОВИЯ РЕАЛИЗАЦИИ ПРОГРАММЫ

5.1. Материально-технические условия реализации программы

Образовательная организация располагает материально-технической базой, обеспечивающей реализацию образовательной программы и соответствующей действующим санитарным и противопожарным правилам и нормам.

5.2. Требования к материально-техническим условиям со стороны обучающегося (потребителя образовательной услуги)

Рекомендуемая конфигурация компьютера:

- Разрешение экрана от 1280x1024
- Pentium 4 или более новый процессор с поддержкой SSE2
- 512 Мб оперативной памяти
- 200 Мб свободного дискового пространства
- Современный веб-браузер актуальной версии (Firefox 22, Google Chrome 27, Opera 15, Safari 5, Internet Explorer 8 или более новый).

5.3. Учебно-методическое и информационное обеспечение программы

Образовательная организация обеспечена электронными учебниками, учебно-методической литературой и материалами по всем разделам, дисциплинам (модулям) программы. Образовательная организация также имеет доступ к электронным образовательным ресурсам (ЭОР). Образовательная организация имеет удаленный доступ ЭБС «Университетская библиотека онлайн» (<http://www.biblioclub.ru/>).

При реализации программ с применением электронного обучения, дистанционных образовательных технологий в Образовательной организации созданы условия для функционирования электронной информационно-образовательной среды, включающей в себя:

- электронные информационные ресурсы
- электронные образовательные ресурсы
- совокупность информационных технологий, телекоммуникационных технологий, соответствующих технологических средств.

Данная среда способствует освоению обучающимися программ в полном объеме независимо от места нахождения обучающихся.

Электронная информационно-образовательная среда Образовательной организации обеспечивает возможность осуществлять следующие виды деятельности:

1. Планирование образовательного процесса.
2. Размещение и сохранение материалов образовательного процесса.
3. Фиксацию хода образовательного процесса и результатов освоения программы.
4. Контролируемый доступ участников образовательного процесса к информационным образовательным ресурсам в сети Интернет.

5. Проведение мониторинга успеваемости обучающихся.

Список литературы и информационных источников

1. Блэкмен, Д. Хватит стонать! Иди торговать! : Прибыльные стратегии от коуча Джефа : практическое пособие : [16+] / Д. Блэкмен ; пер. С. А. Воронков. – Новосибирск : Сибирское университетское издательство, 2005. – 304 с. – Режим доступа: по подписке. – URL: <https://biblioclub.ru/index.php?page=book&id=57404> (дата обращения: 27.05.2025). – ISBN 5-94087-256-5. – Текст : электронный.
2. Козлова, А. М. Организационное поведение : для руководителей : учебное пособие : [16+] / А. М. Козлова. – Москва ; Берлин : Директ-Медиа, 2015. – 319 с. : ил. – Режим доступа: по подписке. – URL: <https://biblioclub.ru/index.php?page=book&id=139768> (дата обращения: 27.05.2025). – Библиогр. в кн. – ISBN 978-5-4458-2505-0. – DOI 10.23681/139768. – Текст : электронный.
3. Лёвкина (Вылегжанина), А. О. Коуч-технологии как способ обеспечения конкурентоспособности предпринимательских структур / А. О. Лёвкина (Вылегжанина). – Москва ; Берлин : Директ-Медиа, 2015. – 233 с. : ил., табл. – Режим доступа: по подписке. – URL: <https://biblioclub.ru/index.php?page=book&id=362894> (дата обращения: 27.05.2025). – ISBN 978-5-4475-4009-8. – DOI 10.23681/362894. – Текст : электронный.
4. Леоненко, Е. А. Групповая психотерапия : программы, умения, техники : [16+] / Е. А. Леоненко, Г. В. Тимошенко. – Москва : Галактика, 2023. – 220 с. : табл., схем. – Режим доступа: по подписке. – URL: <https://biblioclub.ru/index.php?page=book&id=694567> (дата обращения: 27.05.2025). – ISBN 978-5-6047562-7-0. – Текст : электронный.
5. Лидерство : учебное пособие : [16+] / В. И. Новичков, И. М. Виноградова, О. Н. Коротун, И. С. Кошель. – Москва : Дашков и К°, 2017. – 102 с. : табл., ил. – (Учебные издания для бакалавров). – Режим доступа: по подписке. – URL: <https://biblioclub.ru/index.php?page=book&id=495716> (дата обращения: 27.05.2025). – ISBN 978-5-394-02979-0. – Текст : электронный.
6. Психотерапия / ред. В. В. Макаров. – Москва : Гениус Медиа, 2011. – № 1 (97). – 92 с. – Режим доступа: по подписке. – URL: <https://biblioclub.ru/index.php?page=book&id=237895>. – ISSN 2074-0166. – Текст : электронный.
7. Сидоренков, А. В. Управление эффективностью групп и команд в организации : учебное пособие / А. В. Сидоренков, Н. Ю. Ульянова ; Южный федеральный университет. – Ростов-на-Дону : Южный федеральный университет, 2016. – 325 с. : схем., табл. – Режим доступа: по подписке. – URL: <https://biblioclub.ru/index.php?page=book&id=493314> (дата обращения: 27.05.2025). – Библиогр. в кн. – ISBN 978-5-9275-1989-7. – Текст : электронный.
8. Симонова, О. Н. Формирование социальной инициативы младших школьников средствами коучинг-технологии : [16+] / О. Н. Симонова ; Тюменский государственный университет, п. и. Ишимский, Кафедра теории и методики начального и дошкольного образования. – Ишим : б.и., 2022. – 90 с. : табл., диагр. – Режим доступа: по подписке. – URL: <https://biblioclub.ru/index.php?page=book&id=693571> (дата обращения: 27.05.2025). – Текст : электронный.
9. Смолина, Л. А. Языковой коучинг как способ индивидуализации автономного обучения английскому языку молодежи 23-28 лет : [16+] / Л. А. Смолина ; Челябинский государственный университет. – Челябинск : б.и., 2022. – 70 с. : табл., схем. – Режим

доступа: по подписке. – URL: <https://biblioclub.ru/index.php?page=book&id=692024> (дата обращения: 27.05.2025). – Текст : электронный.

10. Теория и практика коучинга : учебное пособие (курс лекций) : [16+] / авт.-сост. И. В. Белашева, Д. А. Ершова, С. В. Нищитенко ; Северо-Кавказский федеральный университет. – Ставрополь : Северо-Кавказский Федеральный университет (СКФУ), 2019. – 172 с. : схем., табл. – Режим доступа: по подписке. – URL: <https://biblioclub.ru/index.php?page=book&id=596411> (дата обращения: 27.05.2025). – Текст : электронный.

11. Философия образования = Philosophy of Education / ред. Н. В. Наливайко. – Новосибирск : СО РАН, 2013. – № 4 (49). – 201 с. – Режим доступа: по подписке. – URL: <https://biblioclub.ru/index.php?page=book&id=211153>. – ISSN 1811-0916. – Текст : электронный.

12. Харгроув, Р. Ваш коуч. Помощь в решении самых запутанных проблем в управлении, бизнесе и карьере / Р. Харгроув, М. Рено ; пер. С. А. Воронков. – Новосибирск : Сибирское университетское издательство, 2005. – 268 с. – Режим доступа: по подписке. – URL: <https://biblioclub.ru/index.php?page=book&id=57462> (дата обращения: 27.05.2025). – ISBN 5-94087-259-X. – Текст : электронный.

13. Черноморченко, С. И. Управление профессиональным развитием персонала организации : учебное пособие : [16+] / С. И. Черноморченко ; Тюменский государственный университет. – Тюмень : Тюменский государственный университет, 2016. – 192 с. : ил. – Режим доступа: по подписке. – URL: <https://biblioclub.ru/index.php?page=book&id=571957> (дата обращения: 27.05.2025). – Библиогр. в кн. – ISBN 978-5-400-012-81-5. – Текст : электронный.

5.4. Кадровое обеспечение программы

Реализация программы профессиональной переподготовки обеспечивается педагогическими работниками, требование к квалификации которых регулируется законодательством Российской Федерации в сфере образования и труда.

Актуализация дополнительной профессиональной программы

№ пп	Содержание изменений	Раздел, в который вносятся изменения и дополнения	Дата внесения изменений

Оценочные материалы

Оценочные материалы по программе профессиональной переподготовки размещены на платформе СДО и включают следующие оценочные средства: задания в тестовой форме, практическая работа.

Примерный (демонстрационный) вариант оценочных материалов для проведения промежуточной и итоговой аттестации

1. Вопросы, не подразумевающие правильного или неправильного ответа, не содержащие в себе мнения коуча, заставляют клиента осознавать собственное отношение к происходящему, к своей задаче, к возможным последствиям.

Выберите один ответ:

1. Открытые коучинговые вопросы
2. Закрытые коучинговые вопросы
3. Риторические вопросы

2. Перетащите правильный ответ в текст из списка предложенных:

Карьерный коучинг – это комфортное партнерство с клиентом, стимулирующее мыслительные и творческие процессы, вдохновляющие клиентов на максимальное раскрытие личного и _____ потенциала для решения карьерных задач.

1. Будущего
2. Профессионального
3. Возможного

3. Как называется встречное предложение от компании текущего работодателя при подаче сотрудником заявления об увольнении?

Выберите один ответ:

1. Контроффер/ контрпредложение
2. Переговоры
3. Новое предложение

4. Расположите в правильном порядке последовательность этапов коуч-сессии в рамках модели Мэрилин Аткинсон:

1. Установление раппорта (контакта)
2. Заключение контракта
3. Определение цели
4. Планирование деятельности
5. Использование опыта
6. Заключение, признание достижений

5. В какой компетенции коуча говорится о том, что он обеспечивает постоянную поддержку и поддерживает новые модели поведения и действия, включая те из них, что касаются принятия риска и боязни неудачи?

Выберите один ответ:

1. Компетенция «Создание долгосрочных доверительных отношений с клиентом»
2. Компетенция «Создание эффективных отношений с клиентом»

6. Задача коуча заключается в том, чтобы при проведении группового коучинга в группе были собраны участники, у которых между собой статус и опыт работы _____ .

- 1.схожи
- 2.отличаются

7. Необходимость поиска подходов к формированию равновесия между спросом и предложением рабочей силы также предопределила важность познания моделей поведения работников, их меняющиеся потребительские ожидания. В соответствии с этим целесообразность выявления _____ на рынке труда стала очевидной.

- 1.трендов
- 2.аналитики
- 3.приоритетов

8. Верно ли утверждение?

Жизнь человека вне работы имеет значительное влияние на деловую карьеру, является частью успешной карьеры. Семья, в частности родители субъекта карьеры, играют большую роль в его предварительной ориентации на определенную профессию.

Выберите один ответ:

- 1.Да, верно
- 2.Нет, неверно

9. Какие этапы включает в себя авторская модификация технологии самоменеджмента Могилевкина Е. А.?

Выберите один или несколько ответов:

- 1.Определение собственного местонахождения в «карьерном ландшафте» с помощью направляющих вопросов
- 2.Составление личного баланса успехов и неудач
- 3.Выявление сильных и слабых сторон
- 4.Анализ средств, необходимых для реализации карьерных целей
- 5.Подготовка резюме

10. Расположите в правильном порядке логические уровни начиная с первого внизу пирамиды логических уровней и поднимаясь к вершине:

- 1.Ценности
- 2.Поведение, действия
- 3.Способности
- 4.Окружение, среда
- 5.Идентичность

Примеры заданий для практической работы

1. Выполните задания:

Найдите среди своего окружения человека на роль клиента карьерного коуча, у которого есть запрос на тему карьеры. Проведите с ним экспресс-сессию по модели GROW

продолжительностью до 30 минут. После сессии проведите рефлекссию и ответьте на вопросы:

1. Что было наиболее интересным моментом сессии?
2. Что было самым сложным в ходе коуч-сессии?
3. Чему вы научились в ходе сессии?
4. Что вы хотели бы изменить, добавить?

2. Выполните задания:

Упражнение «Мои ценности»

В таблице 1 вы найдете список ценностей, убеждений и личных характеристик для размышления. Проведите рефлекссию:

1. Подумайте, каким из них вы придаете наибольшее значение как основополагающим принципам и ориентирам своей жизни. Выбирать нелегко, конечно, потому что многие ценности и характеристики важны хотя бы в некоторой степени.

2. Кроме того, вас могут посетить подобные мысли: «Я должен выбрать X и поставить его во главу списка», даже если на самом деле X не так уж и важен для вас. Так старайтесь выбирать, опираясь на свои истинные чувства, а не на ложное чувство долга и чужие представления.

3. Можно также определить степень важности того или иного критерия, для этого представьте, что бы вы почувствовали, если бы вас вынудили перестать в это верить или перестать демонстрировать данную ценность, убеждение или личную характеристику.

4. Подумайте, что бы вы почувствовали, если бы ваша жизнь строилась на конкретных ценностях и убеждениях. Иногда полезно рассмотреть две ценности одновременно и подумать, какая из них важнее для вас.

5. Вы можете выбрать ценности, которых нет в списке, но о которых вы знаете, важно: ценности должны быть выражены позитивно. «Избегать болезней» — это, конечно, может быть ценным для вас, но лучшая формулировка: «быть здоровым».

Задание:

1. Сначала выберите около 15 ценностей, наиболее важных для вас, и выпишите их.
2. Затем из этого списка выберите 10 самых важных ценностей и запишите их.
3. Из 10 ценностей выберите 5 приоритетных и ранжируйте их от самой важной к наименее важной.

Из 5 приоритетных ценностей выберите одну на ваше усмотрение и ответьте на вопросы:

- 1) Как вы узнаете в жизни, что эта ценность удовлетворена?
- 2) Перенесите ценность на конкретные действия. Если одной из ваших ценностей являются, например, достижения, то какие именно и как вы будете их реализовывать?
- 3) Какие возможности у вас имеются по отношению к реализации этой ценности в жизни?
- 4) Как вы узнаете о том, что уже достигли чего-то (подставьте свой результат, «достигли» приведен как пример в случае, если ценности — достижения)? Это ощущение? Способность сделать что-то такое, чего вы не могли делать раньше?