

МИНИСТЕРСТВО НАУКИ И ВЫСШЕГО ОБРАЗОВАНИЯ РОССИЙСКОЙ ФЕДЕРАЦИИ
ПОВОЛЖСКИЙ ГОСУДАРСТВЕННЫЙ ТЕХНОЛОГИЧЕСКИЙ УНИВЕРСИТЕТ



УТВЕРЖДАЮ
Декан ФУП

УТВЕРЖДАЮ /Н.И. Ларионова/
(Ф.И.О. декана (директора института))

27.02.2023 г.

РАБОЧАЯ ПРОГРАММА ДИСЦИПЛИНЫ (МОДУЛЯ)

Б.1.2.15 Наставничество и управленческий коучинг

(код и наименование дисциплины по учебному плану)

Направление подготовки
(специальность)

39.03.03 Организация работы с молодежью

Квалификация выпускника

Бакалавр

(бакалавр/магистр/специалист)

Направленность

Реализация молодежной политики

Курс 4, 5
Семестр 8, 9

Распределение учебного времени

Трудоемкость по учебному плану	108 / 3	часов/зачетных единиц
Лекции	6	часов
Лабораторные работы	-	часов
Практические занятия	6	часов
Иная контактная работа	-	часов
Всего контактной работы (без учета экз.)	12	часов
Контактная работа по экзамену	-	часов
Курсовой проект (работа)	-	семестр
Самостоятельная работа обучающихся (без учета экз.)	96	часов
Самостоятельная работа по подготовке к экзамену	-	часов
Экзамен	-	семестр
Зачет	9	семестр
БРК, ДЗ	-	семестр

(год)

Программа составлена в соответствии с требованиями ФГОС ВО направления подготовки (специальности) 39.03.03 Организация работы с молодежью

Программу составили:

доцент с ученой степенью кандидата наук	УиП	СОГЛАСОВАНО	О.Н. Сутырина
(должность)	(кафедра)		(И.О. Фамилия)

РАССМОТРЕНА и ОДОБРЕНА на заседании кафедры, за которой закреплена дисциплина
Кафедра управления и права

		(наименование кафедры)	
22.02.2023	протокол №	4	
(дата)			
Заведующий кафедрой	СОГЛАСОВАНО	Т.В. Ялялиева	
		(И.О. Фамилия)	

Рабочая программа СОГЛАСОВАНА с факультетом (институтом), выпускающей(ими)
кафедрой(ами).
СООТВЕТСТВУЕТ действующей ОП.

Заведующий кафедрой	СОГЛАСОВАНО	Т.В. Ялялиева
		(И.О. Фамилия)

Председатель методической комиссии факультета (института), в который входит
выпускающая кафедра

СОГЛАСОВАНО	С.В. Краснова
	(И.О. Фамилия)

Эксперт(ы): Анисов Сергей Геннадьевич, заместитель председателя Комитета молодежной
политики Республики Марий Эл

Рабочая программа проверена и зарегистрирована в УМЦ 01.03.2023 г.

Специалист учебно-методического центра СОГЛАСОВАНО /Т.А. Смирнова/

Раздел 1. ЦЕЛЬ ОСВОЕНИЯ ДИСЦИПЛИНЫ

Целью освоения дисциплины является достижение планируемых результатов обучения, соответствующих установленным в ОПОП индикаторам достижения компетенций:

Код и наименование компетенции	Код и наименование индикатора достижения компетенции	Результаты обучения
1. УК-3 Способен осуществлять социальное взаимодействие и реализовывать свою роль в команде	ИУК-3.1 Понимает основные аспекты межличностных и групповых коммуникаций	знания: базовых теорий социального взаимодействия; приемы и техники, применяемые при работе с различными категориями молодежи умения: использовать специфику вовлечения молодежи в командную работу и социальное взаимодействие навыки: использования на практике знаний фундаментальных психологических теорий; проведения социально-профилактической работы с молодежью
	ИУК-3.2 Применяет методы командного взаимодействия	знания: методов командного взаимодействия умения: работать в команде навыки: применения методов командного взаимодействия
2. УК-5 Способен воспринимать межкультурное разнообразие общества в социально-историческом, этническом и философском контекстах	ИУК-5.1 Имеет базовые представления о межкультурном разнообразии общества в социально-историческом, этическом и философском контекстах	знания: основных этапов межкультурного взаимодействия умения: анализировать и преодолевать коммуникативные барьеры навыки: создания и проведения коммуникативных тренингов
3. ПК-2 Способен учитывать социальные, психологические и индивидуальные особенности детей, подростков и молодежи при организации профессиональной деятельности в молодежной среде	ИПК-2.1 Применяет знания об особенностях социального, возрастного и гендерного развития личности для планирования работы с молодежью	знания: особенностей социального, возрастного и гендерного развития личности умения: организовывать тренинги с молодежью навыки: проведения коммуникативных тренингов
	ИПК-2.3 Применяет современные педагогические технологии в работе с молодежью	знания: принципов современных педагогических технологий в работе с молодежью умения: применять современные педагогические технологии в работе с молодежью навыки: использования педагогических технологий при коучинге и наставничестве

Раздел 2. МЕСТО ДИСЦИПЛИНЫ В СТРУКТУРЕ ОПОП

Дисциплина относится к части, формируемой участниками образовательных отношений ОПОП.

Дисциплина является обязательной

Для продолжения формирования заявленных компетенций необходимы знания предшествующих дисциплин: Социология (УК-3), Теория управления и организация экономических процессов (УК-3), Добровольчество в молодежной среде (УК-3), Лидерство в молодежной среде (УК-3), Философия (УК-5), Основы социального государства и гражданского общества (УК-5), Молодежные движения и субкультуры в России и за рубежом (УК-5), Добровольчество в молодежной среде (ПК-2), Лидерство в молодежной среде (ПК-2); практик: Производственная практика. Технологическая (проектно-технологическая) практика (УК-3), Производственная практика. Технологическая (проектно-технологическая) практика (УК-5), Производственная практика. Технологическая (проектно-технологическая) практика (ПК-2)

Изучаемая дисциплина является основой для продолжения формирования указанных компетенций в следующих дисциплинах: Связи с общественностью, PR-технологии (УК-3), Медиация в управлении (УК-3), Медиация в управлении (ПК-2); государственной итоговой аттестации в форме: Выполнение и защита выпускной квалификационной работы (УК-3), Выполнение и защита выпускной квалификационной работы (УК-5), Выполнение и защита выпускной квалификационной работы (ПК-2)

Раздел 3. ОПИСАНИЕ ОБРАЗОВАТЕЛЬНЫХ ТЕХНОЛОГИЙ

Для формирования заявленных компетенций используются методологические технологии, реализующие деятельностный, личностно-ориентированный, практико-ориентированный подходы.

Основными стратегическими технологиями являются: лекционные занятия, практические занятия

На достижение конкретных целей обучения направлены применяемые тактические технологии: деловая игра, задания, классическая лекция, проблемная лекция, ролевая игра

Раздел 4. СОДЕРЖАНИЕ ДИСЦИПЛИНЫ

8 семестр

Виды и темы занятий	Количество часов	Формируемые компетенции
Раздел 1. Теория коучинга	36	ПК-2, УК-3
Лекция. Коучинг. Эффективное управление человеческими ресурсами.	2	
Лекция. Организационно-методическая подготовка тренинга	2	
Практическое занятие. Тренинг коммуникативной компетентности	2	
Практическое занятие. Наставничество: понятие, принципы, направление	2	
Задания для самостоятельной работы, в том числе выполнение Изучение лекционного материала и подготовка к текущему контролю, изучение дополнительного материала	28	
Иная контактная работа:	0	

9 семестр

Виды и темы занятий	Количество часов	Формируемые компетенции
Раздел 2. Коучинг и наставничество	72	ПК-2, УК-5
Практическое занятие. Основные технические приемы ведения консультативной беседы	2	
Лекция. Коучинг-лидерства в управленческих командах.	2	
Задания для самостоятельной работы, в том числе выполнение Изучение лекционного материала и подготовка к текущему контролю, изучение дополнительного материала; разработка плана коучинга	68	
Иная контактная работа:	0	

Раздел 5. МЕТОДИЧЕСКИЕ УКАЗАНИЯ ДЛЯ ОБУЧАЮЩИХСЯ ПО ОСВОЕНИЮ ДИСЦИПЛИНЫ

Изучение дисциплины рекомендуется начать с ознакомления с рабочей программой, ее структурой и содержанием разделов. Учебный материал структурирован, изучение дисциплины осуществляется в тематической последовательности.

Занятия лекционного типа дают систематизированные знания по дисциплине, концентрируют внимание на наиболее сложных и важных вопросах. Во время лекционных занятий рекомендуется вести конспектирование учебного материала; обращать внимание на формулировки и категории, раскрывающие суть проблемы, явления или процесса; зафиксировать выводы и практические рекомендации. Подготовка к **занятиям семинарского типа** включает ознакомление с планом практического занятия; работу с конспектом лекций, выполнение домашнего задания, работу с учебной и учебно-методической литературой, научными изданиями и электронными образовательными ресурсами, рекомендованными рабочей программой дисциплины.

Содержание **самостоятельной работы** определяется рабочей программой дисциплины, оценочными и методическими материалами, заданиями и указаниями преподавателя. Самостоятельная работа может осуществляться в аудиторной и внеаудиторной формах. Эффективным средством осуществления самостоятельной работы является электронная информационно-образовательная среда университета, которая обеспечивает доступ к образовательной программе, рабочей программе дисциплины, к электронным библиотечным системам, профессиональным базам данных и информационным справочным системам.

Периодичность проведения, формы текущего контроля успеваемости, система оценивания хода освоения дисциплин представлены в рабочей программе.

Раздел 6. МАТЕРИАЛЬНО-ТЕХНИЧЕСКОЕ И УЧЕБНО-МЕТОДИЧЕСКОЕ ОБЕСПЕЧЕНИЕ ДИСЦИПЛИНЫ

6.1. Учебно-методическое обеспечение

№№ п/п	Список используемой литературы	Количество экземпляров печатных изданий, имеющих в библиотеке, или электронный адрес издания (ресурса) в сети Интернет
УЧЕБНЫЕ, УЧЕБНО-МЕТОДИЧЕСКИЕ И НАУЧНЫЕ ИЗДАНИЯ		
1.	Арон, Ирина Станиславовна. Психология развития профессионала [Текст] : учебное пособие / И. С. Арон; М-во образования и науки Рос. федерации, ФГБОУ ВО "Поволж. гос. технол. ун-т". Йошкар-Ола: ПГТУ, 2017. -	136 / https://portal.volgatech.net/books/Aron_psixologia_razvitiya_professional_2017.pdf

	163 с. ISBN 978-5-8158-1859-0. Экземпляры: всего 136.	
2.	Хинканина, Алла Леонидовна. Психодиагностика [Текст] : учебное пособие / А. Л. Хинканина; М-во образования и науки Рос. Федерации, ФГБОУ ВО "Поволж. гос. технол. ун-т". Йошкар-Ола: ПГТУ, 2016. - 79 с. ISBN 978-5-8158-1738-8. Экземпляры: всего 74.	74 / https://portal.volgatech.net/books/Xinkanina_pcixodiagnostika_2016.pdf
3.	Консультирование и коучинг персонала в организации [Текст] : учебник и практикум для бакалавриата и магистратуры / [авт.: Н. В. Антонова и др.]; под ред. Н. В. Антоновой, Н. Л. Ивановой ; Высш. шк. экономики - Нац. исслед. ун-т. Москва: Юрайт, 2017. - 369, [1] с. ISBN 978-5-534-00568-4. Экземпляры: всего 15.	15
4.	Королев, Л. М. Психология управления [Электронный ресурс] : учебное пособие / Королев Л. М. 10-е изд. Москва: Дашков и К, 2022. - 188 с. ISBN 978-5-394-04732-9.	https://e.lanbook.com/book/229691
5.	Блинов, А. О. Управленческое консультирование [Электронный ресурс] : учебник для магистра / Блинов А. О., Дресвянников В. А. 3-е изд., стер. Москва: Дашков и К, 2022. - 212 с. ISBN 978-5-394-03525-8.	https://e.lanbook.com/book/277640
ЭЛЕКТРОННЫЕ ОБРАЗОВАТЕЛЬНЫЕ РЕСУРСЫ		
1.	Научная электронная библиотека eLIBRARY.RU	http://elibrary.ru
2.	Научная электронная библиотека «Киберленинка»	http://cyberleninka.ru

6.2. Материально-техническая база и программное обеспечение

№№ п/п	Аудитории для проведения учебных занятий, самостоятельной работы и проведения государственной итоговой аттестации	Перечень основного оборудования	Программное обеспечение
1.	508 (I)	ПК RAY B314,3.(клав.,мышь оптич.,пачкорд,ИДТО ,монитор 21,5 " View Sonic VA2248-LEG (2), Проектор мультимедийный Hitachi CP-X 444 (1), Комплект учебной мебели (1)	Microsoft Windows Enterprise, Microsoft Office Standard, Агент Dr.Web, Microsoft Visio Professional, Комплект ПО для решения основных пользовательских задач

Раздел 7. ФОРМЫ КОНТРОЛЯ ОСВОЕНИЯ ДИСЦИПЛИНЫ/ ФОНД ОЦЕНОЧНЫХ СРЕДСТВ

Критерии оценивания индикаторов достижения компетенций направлены на:

- усвоение теоретического материала (объем знаний, глубина усвоения), предусмотренного рабочей программой;
- умение излагать материал (четкость, грамотность изложения материала, точность и полнота воспроизведения учебного материала);
- умение применять теоретические знания при решении практических заданий.

Шкала оценивания представлена ниже.

Уровень сформированности элементов компетенции	Критерии оценивания	Шкала оценивания
Пороговый уровень	Обучающийся имеет знания основного материала, проявляет умение логично его излагать, но может допускать неточности в изложении материала, недостаточно правильные формулировки, испытывает затруднения в выполнении практических заданий	Зачтено

7.1. Промежуточная аттестация обучающихся

Промежуточная аттестация обучающихся направлена на оценивание результатов обучения по дисциплине (модулю) и проводится с использованием фондов оценочных средств.

Примеры типовых контрольных заданий из базы фонда оценочных средств по образовательной программе.

Пороговый уровень

Устный опрос

Вопросы для обсуждения

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

Тест

1. Состояние тренинговой группы, которое характеризуется четким распределением ролей и статусов в группе, наличием формальной и неформальной структуры, называется:

- 1) активностью группы;
- 2) пассивностью группы;
- 3) конфронтацией в группе;
- 4) организованностью группы.

2. Стремление членов группы выразить себя, самореализоваться в деятельности и в то же время превзойти других является проявлением:

- 1) агрессии;
- 2) конкуренции;
- 3) сотрудничества;
- 4) адаптации.

3. Взаимное приспособление членов группы друг к другу называется:

- 1) организованностью группы;
- 2) сплоченностью группы;
- 3) социальной адаптацией;
- 4) сотрудничеством участников.

4. Тип групповой активности, связанный с повышением общего коммуникативного уровня, называется:

- 1) производительный;
- 2) социальный;
- 3) творческий;
- 4) личностно-развивающий.

5. Эффект «синергии» проявляется в:

- 1) прибавочной интеллектуальной энергии, и выражается в групповом результате, который превышает сумму индивидуальных результатов;
- 2) изменении поведения человека в результате давления группы;
- 3) тенденции благоприятствовать членам своей группы;
- 4) усилении доминантных реакций в присутствии других.

6. Симптомом группомыслия, при котором группа тратит гораздо больше времени на объяснение и оправдание своих решений, чем на их обдумывание и обсуждение различных вариантов, называется:

- 1) стереотипизацией;
- 2) иллюзией единодушия;
- 3) самоцензурой;
- 4) рационализацией.

7. Распространение в группе идей, целей, норм и ценностей называется эффектом:

- 1) «маятника»;
- 2) «пульсара»;
- 3) «волны»;
- 4) «бумеранга».

8. Эффект социальной лени проявляется в:

- 1) изменении психофизиологических реакций в присутствии других людей;
- 2) уменьшении среднего индивидуального вклада в общегрупповую работу;
- 3) следовании общим образцам поведения, примерам, принятым в группе;
- 4) направленности групповых интересов против интересов отдельных членов группы или всего общества.

9. Микрогруппа участников, ориентированных на коллективную работу и активно включенных в тренинговые занятия – «реальный актив» составляет от общей тренинговой группы примерно:

- 1) 5 %;
- 2) 25 %;
- 3) 55 %;
- 4) 15 %.

10. Понятие групповой динамики не включает в себя:

- 1) роль;
- 2) нормы;
- 3) индивидуальность;
- 4) лидерство.

11. Понятие нормы в тренинговой группе – это:

- 1) принятые правила поведения в социальных и асоциальных группах;
- 2) правила поведения, руководящие действиями участников группы;

- 3) принятые правила поведения, существующие в группе и любом обществе;
- 4) принятые правила поведения, руководящие действиями участников группы и определяющие санкции наказания при их нарушении.

12. В развитии тренинговой группы выделяются все стадии за исключением:

- 1) стадии агрессии;
- 2) стадии распада группы;
- 3) стадии развития межличностных отношений;
- 4) стадии устойчивой работоспособности.

13. Обратная связь, прежде всего, является фактором:

- 1) развития группы;
- 2) изменения участников;
- 3) управления группой;
- 4) распределения ролей в группе.

14. Раппорт – это:

- 1) копирование поведения другого человека для повышения степени его доверия к вам;
- 2) бессознательное отражение собеседником ваших действий;
- 3) отношение, построенное на взаимном доверии и признании;
- 4) понимание вербального и невербального сообщения.

15. Соответствие вербального сообщения его истинным желаниям, ценностям, убеждениям, называется:

- 1) коммуникативной конгруэнтностью;
- 2) коммуникативной компетентностью;
- 3) подстройкой;
- 4) раппортом.

16. Участники задают вопросы тренеру, направленные на демонстрацию собственных знаний, ведущему целесообразно:

- 1) ответить на вопросы;
- 2) переадресовать вопросы другим участникам группы;
- 3) попросить автора ответить на собственный вопрос;
- 4) оставить вопрос без внимания.

17. Интерпретация сообщения относится к техникам:

- 1) нерелективного слушания;
- 2) активного слушания;
- 3) эмпатического слушания;
- 4) пассивного слушания.

18. Упражнение, в котором ведущий называет число, равное или меньшее количеству участников, необходимо одновременно встать числу людей, названному ведущим, при этом нельзя переговариваться, направлено на все за исключением:

- 1) командное взаимодействие;
- 2) выявление лидерства;
- 3) развитие эмпатийности;
- 4) выявление инициативных, ответственных участников.

19. Упражнение «Испорченный телефон» направлено в первую очередь на развитие:

- 1) креативности;
- 2) умения слушать;
- 3) командного взаимодействия;
- 4) сензитивности в общении.

20. Деловые имитационные игры, такие как: «Катастрофа на воздушном шаре», «Кораблекрушение», «ЧП на Луне» направлены на все нижеперечисленное за исключением:

- 1) командное взаимодействие;
- 2) принятие групповых решений;
- 3) развитие лидерских качеств;
- 4) решение личных проблем в общении.

Продвинутый уровень

Пример кейсов:

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

Вопросы для обсуждения:

1. К какому типу относится данный? клиент? Аргументируй?те.
2. Какая техника больше подои?дет для решения данной? проблемы? Аргументируй?те.
3. Какой? тип интонирования больше подои?дет для работы с данным клиентом? Аргументируй?те.
4. Какие вопросы следует задать, чтобы более глубоко разобраться в существующей? проблеме?

Высокий уровень

Интерактивное занятие к теме «Структура коучинговой? сессии»

В качестве интерактивной? формы проведения занятия используется методика разбора

конкретных ситуаций?. Это техника обучения, использующая описание реальной? проблемы студента, для анализа обучающимися с целью определения сути проблем, предложения возможных решений?, выбора лучших из них.

Несколько студенческих мини-групп, по 4-6 человек в каждой?, знакомятся с содержанием проблемы, обсуждают ситуацию и готовят свой? вариант разрешения ситуации с помощью коучинга. Результаты обсуждения в форме «решений?» презентуются каждой? группой? и комментируются преподавателем.

В заключении обсуждаются вопросы: технология проведения коучинга, алгоритм коучинговой? сессии, ориентация клиента на принятие ответственности.

Перечень вопросов для проведения промежуточной аттестации

1. Социально-психологический тренинг представляет собой:

- 1) метод преднамеренных изменений;
- 2) метод психологического консультирования;
- 3) современный вид молодежного досуга;
- 4) обучающую программу.

2. Тренинговые методики в теоретическом аспекте ближе всего к идеям:

- 1) гуманистической психологии;
- 2) психоанализа;
- 3) экзистенциальной психологии;
- 4) бихевиорального подхода.

3. Первые тренинги связаны с идеями и именем:

- 1) З. Фрейда;
- 2) К. Левина;
- 3) К. Роджерса;
- 4) Ф. Перлза.

4. Формирование умений справляться с конкретными проблемами и приспосабливаться к определенным жизненным обстоятельствам характерно для:

- 1) Т-групп;
- 2) групп встреч;
- 3) психодрамы;
- 4) бихевиорально-ориентированных групп.

5. Ролевая игра – основной метод в:

- 1) трансактной модели тренинга;
- 2) психодраме;
- 3) когнитивно-поведенческой модели;
- 4) гештальт-модели.

6. Национальная лаборатория тренинга впервые появилась в:

- 1) Советском Союзе;
- 2) США;
- 3) Германии;
- 4) Швейцарии.

7. Максимально недирективный стиль управления группой характерен для:

- 1) Т-групп;
- 2) групп встреч;
- 3) психодраматических групп;
- 4) гештальт-групп.

8. Работа с поведенческими проявлениями, с интерпретацией поведения характерна для:

- 1) психодрамы;
- 2) когнитивно-поведенческой модели;
- 3) бихевиорально-ориентированной модели;
- 4) трансактной модели.

9. Содержательная работа в тренинге должна привести к расширению следующей области (из схемы «Окошко Джозарри»):

- 1) открытой;

- 2) скрытой;
- 3) слепой;
- 4) неизвестной.

10. Оптимальные количественные границы в тренинговой группе составляют:

- 1) 2 – 5 человек;
- 2) 6 – 12 человек;
- 3) 5 – 10 человек;
- 4) 10 – 15 человек.

11. Активное распределение ролей между участниками группы характерно на фазе:

- 1) фрустрационной;
- 2) завершения;
- 3) ориентации и зависимости;
- 4) сотрудничества и устойчивой работоспособности.

12. «Развязывание» конфликта с ведущим может свидетельствовать о:

- 1) сплочении группы;
- 2) попытке самоутверждения лидера;
- 3) неподготовленности тренера;
- 4) перераспределении ролей в группе.

13. Безусловное принятие каждого участника в тренинговой группе отражает принцип:

- 1) креативности;
- 2) партнерского общения (доверительности);
- 3) активности;
- 4) осознанности поведения.

14. Наиболее определенным и жестким стилем проведения занятий является следующий стиль ведения тренинга:

- 1) авторитарный;
- 2) тематический;
- 3) программный;
- 4) свободный.

15. С точки зрения временной организации тренинга наиболее бурные изменения в психическом строе участников оказывают (ет):

- 1) эпизодические встречи;
- 2) двухлетнее обучение;
- 3) регулярные занятия;
- 4) интенсивный курс.

16. Прием модификации упражнения, при котором элементы действия, выполняемые в скрытой, внутренней форме, выносятся во внешний план действий: вербальный или практический, называется:

- 1) экстернизация;
- 2) интериоризация;
- 3) драматизация;

4) стохастизация.

17. Прием модификации упражнения, при котором реально выполняемые действия заменяются на воображаемые, выполняемые во внутреннем плане, называется:

- 1) импровизация;
- 2) интериоризация;
- 3) интраперсонализация;
- 4) интерперсонализация;

18. Интерперсонализация представляет собой такой прием модификации упражнений, при котором:

- 1) персонально разнесенные действия выполняются одним участником;
- 2) случайное выполнение участниками компонентов упражнения;
- 3) воображаемое выполнение действия;
- 4) распределение между участниками компонентов упражнения.

19. Инструкция в упражнениях должна быть (отметьте лишнее):

- 1) подробной, с детальным разъяснением;
- 2) четкой;
- 3) ясной;
- 4) лаконичной.

20. Релевантность обратной связи заключается в следующем:

- 1) информация актуальна, своевременна;
- 2) информация соответствует потребностям и коммуникатора, и реципиента;
- 3) информация относится к конкретному проявлению участника.

Перечень вопросов для проведения промежуточной аттестации

1. Направления и задачи тренинговой работы
2. Основные навыки и компетенции тренера
3. Портрет идеального тренера
4. Важные аспекты каждого этапа тренинга
5. Сбор ожиданий участников в начале тренинга.
6. Разминки, их классификация.
7. Разновидности упражнений в зависимости от поставленных задач.
8. Структура мини-лекции.
9. Ролевая игра.
10. Видеоанализ.
11. Групповая дискуссия.
12. Тесты как инструмент наиболее точного выявления уровня имеющихся или степени усвоения новых знаний
13. Пантомима как игровой элемент тренингов невербальных эффективных коммуникаций
14. Арт – методы.

15. Социометрия.
16. Метафоры, притчи, юмор.
17. Обратная связь
18. Рефлексия.
19. Этапы разработки эффективного тренинга
20. Главные правила формирования структуры программы тренинга
21. Последовательное наполнение тренинга нужными инструментами
22. Наставничество
23. Особенности разработки программно-временного алгоритма тренинга.
24. Методология коучинга и ее составляющие.
25. История возникновения коучинга за рубежом.
26. Появление коучинга в России.
27. Понятия, определения и виды коучинга.
28. Технология коучинга.
29. Инструментарий? коучинга.
30. Коучинг как стиль работы менеджера.
31. Коучинг как разновидность работы коуч-консультанта.
32. Этапы подготовки и составления программы проведения коучинга.
33. Обучение персонала в системе коучинга.
34. Групповая и индивидуальная работа в коучинге.
35. Оценка результатов коучинга.
36. Беседа основная форма реализации методик коучинга.
37. Коучинг как стиль корпоративной? культуры.
38. Типы коучей?, принципы их работы.