

Министерство просвещения РФ
Федеральное государственное бюджетное образовательное учреждение
высшего образования
«Дагестанский государственный педагогический университет им. Р. Гамзатова»
Факультет профессионально-педагогического образования
Кафедра теории и методики профессионального образования



РАБОЧАЯ ПРОГРАММА ДИСЦИПЛИНЫ
Б1.В.ДВ.10 Дисциплины (модули) по выбору 10 (ДВ.10)
Б 1.В.ДВ.10.01 Коучинг-технологии в профессиональном образовании

Направление подготовки 44.03.44 Профессиональное обучение (по отраслям)

Профиль подготовки «Информационные технологии»

Квалификация выпускника Бакалавр

Формы обучения: очная; заочная

Сроки обучения: очно - 4 г.; заочно – 4,5 г.

Формы обучения	Семестр	Трудоемкость (час)	Лекции (час)	Практические занятия (час)	Контроль (час)	СРС (час)	Форма итоговой аттестации (экз./зачет)
Очная	5	72	12	20	-	40	Зачет
Заочная	5	72	2	4	3	63	Зачет

МАХАЧКАЛА 2023

Магомедов Ш.А. Рабочая программа дисциплины «Коучинг-технологии в профессиональном образовании». – Махачкала: ДГПУ, 2023. – 37 с.

Рецензенты: Шапиева А.С., доцент кафедры менеджмента ДГУНХ;
Раджабова Р.В., к.п.н., зав. кафедрой педагогики ДГПУ

Программа утверждена на заседаниях:

кафедры теории и методики профессионального образования
(протокол № 11 от 5 июня 2023 г.)

И.о. зав.кафедрой



Г.М. Гаджикурбанова

ученого совета факультета профессионально-педагогического образования
(протокол № 10 от 8 июня 2023г.)

Председатель совета



Ш.А.Магомедов

учебно-методического совета ДГПУ
(протокол № 4 от 3 июля 2023 г.)

Председатель совета



И.А. Дибиров

Цели и задачи дисциплины

Целью дисциплины «Коучинг-технологии в профессиональном образовании» является сформировать знания о базовых навыках и основных инструментах коучинга и уметь их применять в профессиональной деятельности преподавателя высшего учебного заведения; сформировать новую компетенцию – «коучинговое сопровождение группы обучающихся»; повысить профессиональный уровень в рамках имеющейся квалификации

Задачи дисциплины:

- рассмотреть основные виды и направления коучинга в России и за рубежом;
- овладеть знаниями и умениями организации и проведения коуч-беседы;
- освоить базовые технологии коучинга;
- закрепить на практике данные технологии;
- продемонстрировать успешное овладение навыками коуча и использование коуч-инструментов в образовании и управлении

2. Место дисциплины в структуре ОПОП ВО

Дисциплина «Коучинг-технологии в профессиональном образовании» относится к дисциплинам по выбору учебного плана по направлению 44.03.04 Профессиональное обучение (по отраслям). Изучение содержания дисциплины способствуют знания и умения, приобретенные студентами при освоении дисциплин «Методика воспитательной работы», «Методика профессионального обучения», «Педагогическое мастерство», «Педагогическая технология», «Общая и профессиональная педагогика».

Компетенции студентов, сформированные при изучении дисциплины «Коучинг-технологии в профессиональном образовании» является базой для освоения дисциплин профильной подготовки. Знания и умения по дисциплине будут востребованы при выполнении заданий учебно-производственной практики, организации и участия в воспитательной работе вуза и организации, где проводится производственная практика студентов.

3. Требования к результатам освоения дисциплины

Дисциплина «Коучинг-технологии в профессиональном образовании» способствует формированию следующих компетенций, предусмотренных ФГОС-3 по направлению 44.03.04 «Профессиональное обучение»:

УК-3 - Способен осуществлять социальное взаимодействие и реализовывать свою роль в команде;

ПК-3 - Способен определять приоритеты профессиональной деятельности, разрабатывать и эффективно исполнять управленческие решения, в том числе в условиях неопределенности, применять адекватные инструменты и технологии регулирующего воздействия при реализации управленческого решения

Таблица 1

Формируемые компетенции	Перечень планируемых результатов обучения по дисциплине (Код и наименование индикатора достижения компетенции)
Код и наименование	
Универсальные компетенции	

<p>УК-3. Командная работа и лидерство.</p>	<p>Знает: 3-УК-3.1. Профессионально-этические принципы и нормы в профессиональной деятельности; правила бизнес-этикета, корпоративной этики. 3-УК-3.2. Толкование кодексов, задач и целей профессиональной деятельности. 3-УК-3.3. Особенности трудовой этики. Умеет: У-УК-3.1. Оценивать собственные поведенческие проявления и индивидуально-личностные особенности в процессе общения и деятельности эффективно организовывать групповую работу. У-УК-3.1. Преодолевать коммуникативные барьеры. У-УК-3.1. Выбирать в соответствии с ситуацией способ аргументации. Владеет: В-УК-3.1. Основными технологиями эффективного общения в профессиональной деятельности. В-УК-3.2. Основными коммуникативными приемами преодоления коммуникативных барьеров, «культурного шока», коммуникативного неуспеха.</p>
<p>Профессиональные компетенции отраслевые</p>	
<p>ПК-3. Способен определять приоритеты профессиональной деятельности, разрабатывать и эффективно исполнять управленческие решения, в том числе в условиях неопределенности и рисков, применять адекватные инструменты и технологии регулирующего воздействия при реализации управленческого решения.</p>	<p>Знает: 3-ПК-3.1. Основы разработки и внедрения управленческой документации, оптимизации документооборота и схем функциональных взаимодействий между подразделениями. 3-ПК-3.2. Основы разработки и внедрения процедур регулирования отношений и сопровождающей документации. Умеет: У-ПК-3.1. Вести делопроизводство в соответствии с действующими нормативно-правовыми актами, знанием основ статистики. У-ПК-3.2. Обеспечивать защиту персональных данных. Владеет: В-ПК-3.1. Навыками анализа показателей деятельности образовательной организации и показателей по труду (в том числе производительности труда). В-ПК-3.2. Навыками разработки и обоснования мероприятий по улучшению показателей деятельности образовательной организации.</p>

В результате изучения дисциплины студент должен:

знать:

- технологии интеллектуальных коммуникаций для организации образовательного процесса и управления им;

- понятийный аппарат и философию коучинга, концептуально-теоретические основы коучинга, профессиональные стандарты коуча, структуру процесса коучинга; - понятия «образовательная услуга», «образовательные потребности» обучающихся;
- технологии и техники коучинга, применимые в профессиональном образовании.

уметь:

- анализировать информацию о разработке и внедрении в педагогическую практику инновационных продуктов в сфере организации образовательного процесса;
- анализировать приемы и правила эффективного использования в самообразовании интеллектуальных технологий и проектирования образовательных маршрутов; - выбирать методы коучинга для определения профессиональных интересов, потребностей, профессиональных предпочтений различных категорий обучающихся, проводить опрос, обрабатывать результаты;
- осуществлять и оптимизировать профессиональную деятельность в соответствии с нормативными правовыми актами в сфере образования и нормами профессиональной этики;
- проектировать организацию совместной и индивидуальной учебной и воспитательной деятельности обучающихся, в том числе с особыми образовательными потребностями;

владеть:

- современными образовательными технологиями;
- методиками определения критериев и показателей оценки собственных информационно-технологического и профессионального уровней;
- приемами и методами опроса различных категорий обучающихся;
- навыками практического применения технологий и техник коучинга в профессиональном образовании и в управлении образовательными организациями.

Таблица 2

4. Объем дисциплины и виды учебной работы

Вид учебной работы	Всего часов	
	Очно	Заочно
Аудиторные занятия (всего)	32	6
В том числе:		
Лекции	12	2
Лабораторные работы (ЛР)		
Практические занятия (ПЗ)	20	4
Семинары (С)		
Коллоквиумы (К)		
Курсовой проект/(работа) (аудиторная нагрузка)		
Контроль		3
Самостоятельная работа (всего)	40	63
Итоговая аттестация	Зачет	Зачет
Общая трудоемкость (час)	72	72
Трудоемкость в зачетных единицах	2	2

5. Содержание дисциплины

Таблица 3

5.1. Содержание разделов дисциплины

№ п/п	Наименование разделов	Содержание разделов
Модуль I. Теоретические основы коучинга		
1.1	Общая характеристика коучинга Структура коучинговой сессии	<p>Понятие коучинга. История происхождения термина и вида деятельности. Отличие коучинга от консультирования и психотерапии.</p> <p>Преимущества коучинга как вида психологической помощи. Элементы коучинга: личность коуча, личность ведомого, организационно культурная среда, технология коучинга, соотношение между ними.</p> <p>Принципы коучинга. Принципы позитивности, включенности, совместности успеха, активности и ответственности, творчества, осознания личных ресурсов, системности. Этапы коучинга: различные модели. Этапы коучинга по М.Б. О Нил: заключение контракта, планирование деятельности, коучинг по ходу деятельности, подведение итогов.</p> <p>Алгоритм коучинговой сессии. Колесо планирования. Формулировка целей коучинговой сессии. Уровни целей. Определяющие цели, цели рабочего процесса, цели человеческих отношений, личные цели.</p> <p>Структурирование процесса коучинга по уровням целей. Измерение результатов цели. Ориентация клиента на принятие ответственности.</p> <p>Работа с сопротивлением в коучинге. Виды подстроек в коучинге. Особенности ведения расспроса в коучинге. Типы вопросов. Ведение клиента с помощью вопросов. Исследование ситуаций и препятствий на пути достижения цели.</p>
1.2	Процесс коучинга. Средства, практические методы и техники коучинга	<p>Структура и стадии процесса коучинга. Техники коучинга в соответствии со стадиями процесса коучинга. Коучинг как интегральная технология развития личности. Самокоучинг. Коучинг в развитии креативных ресурсов личности. Стадия процесса коучинга: прояснение смысла коучинга;совместное определение специфических потребностей; формулирование детализированного плана коучинга; выполнение задачи или осуществление деятельности; критическое осмысление действий и планирование; завершение взаимоотношения коучинга. Формы коучинга: коучинг сессии; коучинг консультации и др.</p> <p>Основные техники в коучинге.Схема «GROW» и ее развитие. Применение схемы SMART.</p> <p>Работа с «Логическими уровнями». Четыре стадии достижения цели. Шкалирование и китайское меню – как методы в коучинге. Формула Бекхарда.</p> <p>Противостояние страхам в</p>

		<p>коучинге. Работа с метафорой в коучинге. Техника Уолта Диснея «Мечтатель, реалист, критик»</p> <p>Использование техник эмпатического и рефлексивного слушания на различных этапах коучинга. Приемы операционализации, конфронтации, неотсроченной обратной связи.</p>
1.3	Коучинг в профессиональном образовании.	<p>Коучинг как современная парадигма образования. Применение коучинга в различных видах профессионального образования. Коучинг как средство профессионального развития педагога. Коучинг в управлении профессиональными образовательными организациями. Коучинг в управлении персоналом организации. Коучинг в совершенствовании работы команд в профессиональной образовательной организации. Коучинг в развитии лидерства. Коучинг в управлении инновационным развитием образовательной организации.</p>
1.4	Подведение итогов и оценка эффективности коучинговой сессии.	<p>Фаза подведения итогов. Соотнесение результатов с целями. Формирование плана дальнейших шагов. Подведение итогов коучинга с «трудными» клиентами. Эффективности коучинга. Процедура достижений целей коучинга. Оценка эффективности коуча. Обратная связь в процессе коучинга и при его завершении. Анализ сильных и слабых сторон.</p>
Модуль II. Технология проведения коучинга		
2.1	Основные навыки коуча.	<p>Введение в парадигму коучинга. Ключевые навыки коучинговой беседы. Раппорт и его установление в коуч-беседе. Уровни коммуникации коуча и фокус внимания. Тоны голоса. Уровни и виды слушания. Коучинговое состояние или состояние Потока (М.Чиксентмихайи). Коуч-позиция. Визуальное и системное мышление. Ориентация на достижение. Потребности и глубинные ценности коуча и клиента. Эмоциональная компетентность коуча. Целостность. Творчество и личностный потенциал. Доверие и искренность. Коучинговый запрос. Диагностика некоучинговых запросов. Время коуч-сессии. Цели клиента и их экологичность. Жизненные стратегии клиента.</p>
2.2	Структура и процесс коучинг-беседы.	<p>Структура беседы коуча. Ключевые этапы коуч-сессии. Раппорт. Запрос. Прояснение запроса. Контракт. Формат конечного результата. Коучинговый процесс – осознанность, мотивация, поиск ресурсов, вдохновение, принятие ответственности. Шаги клиента. План практических действий клиента по достижению поставленной цели. Ценность коуч-беседы для клиента. Благодарность коуча. Лингвистические инструменты коуча.</p>

		<p>Диагностика в коучинге. Техники коучинга: «Колесо баланса», Фрейм результата, SMARTEF, Модель GROW, 5-шаговая модель Т.</p> <p>Голви, Кривая научения А. Бандуры. Пирамида логических уровней. Ценностный образ себя.</p> <p>Лестница Мастерства. Шкала состояний. Декартовы координаты. Техника «Юбилей», «Линия времени», «Выбор будущего», «Послание из будущего», «Якорение цели». Работа с убеждениями и страхами в коучинге и др. Коучинговый процесс и нейробиологические уровни: от уровня поведения до уровня ценностей, идентичности и миссии личности.</p>
2.3	Этический кодекс коуча	<p>Профессиональный Коуч ICF. Профессиональный Коуч ICF основывает свою практику на Ключевых профессиональных компетенциях ICF и принимает следовать Этическому Кодексу ICF.</p> <p>Этические стандарты коуча. Профессиональные коучи МФК стремятся действовать так, чтобы это благотворно отражалось на коучинге как профессии, относятся с уважением к разным подходам к коучингу и признают, что их деятельность регулируется действующим законодательством и нормативными документами.</p>
2.4	Виды коуча	<p>По области применения различают карьерный коучинг, бизнес-коучинг, коучинг личной эффективности, лайф-коучинг. Области применения коуча</p>

Таблица 4

5.2. Тематический план изучения дисциплины

№ п/п	Раздел программы	Виды занятий и их трудоемкость								Формируемые компетенции		
		Лекции из них на практич. подг.		Практические занятия из них на практич. подг.		Промеж. контроль		Самостоятельная работа				
		Очно	Заочно	Очно	Заочно	Очно	Заочно	Очно	Заочно			
Модуль I. Теоретические основы коучинга												
1.1	Общая характеристика коучинга Структура коучинговой сессии	2		2					6	10	УК-3 ПК-3	
1.2	Процесс коучинга. Средства,		2		2	4				4	8	УК-3 ПК-3

	практические методы и техники коучинга											
1.3	Коучинг в профессиональном образовании.					2				4	8	УК-3 ПК-3
1.4	Подведение итогов и оценка эффективности коучинговой сессии		2			2		2		6	8	УК-3 ПК-3
Модуль II. Технология проведения коучинга												
2.1	Основные навыки коуча.		2			2				6	8	УК-3 ПК-3
2.2	Структура и процесс коучинг-беседы.					4		2		4	8	УК-3 ПК-3
2.3	Этический кодекс коуча	2				2				6	8	УК-3 ПК-3
2.4	Виды коуча	2			2					4	5	УК-3 ПК-3
Контроль											3	УК-3 ПК-3
Итоговая аттестация		Зачет									УК-3 ПК-3	
ИТОГО		12	2		20	4	-	-		40	63	72

Таблица 5

5.3. Тематика практических занятий

№ п/п	Тема	Цель	Учебно-методические материалы	Результаты
Модуль I. Теоретические основы коучинга				
1.1	Общая характеристика коучинга. Структура коучинговой сессии	Сформировать знания об основоположниках зарождения и развития отечественной и зарубежной коучинг-технологии	Методические указания; литература (1, 3, 4); мультимедийное сопровождение материала	Доклад с мультимедийным сопровождением

1.2	Процесс коучинга. Средства, практические методы и техники коучинга	Дать понятие о этапах коучинга: различные модели, типологизации классификационных общностях коучинговых технологий. Сформировать умения о основных техниках в коучинге, схеме «GROW» и ее развитии.	Методические указания; литература (3, 4); мультимедийное сопровождение материала	Доклад с мультимедийным сопровождением
1.3	Коучинг в профессиональном образовании.	Сформировать знания о применениях коучинга в различных видах профессионального образования	Методические указания; литература (1, 2, 3)	Доклад с мультимедийным сопровождением
1.4	Подведение итогов и оценка эффективности коучинговой сессии.	Сформировать знания о фазах подведения итогов. Соотнесение результатов с целями. Формирование плана дальнейших шагов.	Методические указания; литература (2, 3, 4); мультимедийное сопровождение материал	Доклад с мультимедийным сопровождением
Модуль II. Технология проведения коучинга				
2.1	Основные навыки коуча.	Сформировать ключевые навыки коучинговой беседы и личностного потенциала.	Методические указания; литература (2, 3, 4); мультимедийное сопровождение материала	Доклад с мультимедийным сопровождением
2.2	Структура и процесс коучинг-беседы.	Сформировать знания о структуре беседы коуча, ключевые этапы коуч-сессии. рапорт, запрос, прояснение	Методические указания; литература (1, 2, 3); мультимедийное сопровождение материала	Доклад с мультимедийным сопровождением;
2.3	Этический кодекс коуча.	Сформировать умения следовать Этическому Кодексу коучера.	Методические указания; литература (1, 2, 3); мультимедийное сопровождение материала	Доклад с мультимедийным сопровождением

2.4	Виды коуча.	Сформировать знания в области применения различных видов коучинга: карьерный коучинг, бизнес-коучинг, коучинг личной эффективности, лайф-коучинг.	Методические указания; литература (1, 2, 3); мультимедийное сопровождение материала	Доклад с мультимедийным сопровождением
-----	-------------	---	---	--

Практические задания

Описание занятий в интерактивных формах

Интерактивное занятие к теме 1 «Общая характеристика коучинга. 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.

Интерактивное занятие к теме 2 «Основные техники в коучинге при работе с конфликтами»

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

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

Интерактивное занятие к теме 4 «Подведение итогов и оценка эффективности коучинговой сессии при работе с конфликтами»

В качестве интерактивной формы проведения занятия используется методика разбора конкретных ситуаций. 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: виды подстроек в коучинге, особенности ведения расспроса в коучинге, определение паттернов поведения, создающих проблему, исследование ситуаций и препятствий на пути достижения цели.

Примеры 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? Аргументируйте.

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

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

Аргументируйте.

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

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

Вопросы для обсуждения:

1 К какому типу относится данный клиент? Аргументируйте.

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

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

Аргументируйте.

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

5.4. Самостоятельная работа студентов

Самостоятельная работа направлена на углубленное изучение теоретического материала дисциплины, обобщение и закрепление знаний, развитие практических умений.

Основные направления самостоятельной работы студентов

1. Работа с лекционным материалом, поиск и обзор литературы и электронных источников информации по индивидуально заданной проблеме курса.

2. Опережающая самостоятельная работа предполагает предварительное ознакомление с материалом лекции в процессе подготовки опорного конспекта.

3. Подготовка к практическим работам и их защите, контрольной работе, промежуточной и итоговой аттестации.

4. Подготовка докладов, рефератов.

5. Наблюдение и анализ аудиторных и внеаудиторных занятий.

6. Творческая проблемно-ориентированная работа, связанная с конструированием учебных занятий и работой над индивидуальным учебным проектом.

Таблица 5

Задания для самостоятельного выполнения

№ п/п	Раздел программы	Количество часов	Задания	Литература	Формы отчета и контроля
Модуль I. Теоретические основы коучинга					

1.1	Общая характеристика коучинга. Структура коучинговой сессии	6	1. Изучить литературу. 2. Выполнить практическое задание 7 и предоставить их преподавателю. 3. Самостоятельно изучить вопросы.	1, 2, 3, 4	Письменное сообщение по заданным темам. Выступление на семинаре. Выводы по итогам выполненного практического задания.
1.2	Процесс коучинга. Средства, практические методы и техники коучинга	4	1. Изучить литературу. 2. Выполнить практическое задание 2 и предоставить их преподавателю. 3. Самостоятельно изучить вопросы.	1, 2, 3	Письменное сообщение по заданным темам. Выступление на семинаре. Выводы по итогам выполненного практического задания.
1.3	Коучинг в профессиональном образовании.	4	1. Изучить литературу. 2. Выполнить практическое задание 3 и предоставить их преподавателю. 3. Самостоятельно изучить вопросы.	2, 4	Письменное сообщение по заданным темам. Выступление на семинаре. Выводы по итогам выполненного практического задания.
1.4	Подведение итогов и оценка эффективности коучинговой сессии.	6	1. Изучить литературу. 2. Выполнить практическое задание 4 и предоставить их преподавателю. 3. Самостоятельно изучить вопросы.	1, 2, 4	Письменное сообщение по заданным темам. Выступление на семинаре. Выводы по итогам выполненного практического задания.
Модуль II. Технология проведения коучинга					
2.1	Основные навыки коуча.	6	1. Изучить литературу. 2. Выполнить практическое задание 5 и предоставить их преподавателю. 3. Самостоятельно изучить вопросы.	2, 3, 4	Письменное сообщение по заданным темам. Выступление на семинаре. Выводы по итогам выполненного практического задания.

2.2	Структура и процесс коучинг-беседы.	4	1. Изучить литературу. 2. Выполнить практическое задание 6 и предоставить их преподавателю. 3. Самостоятельно изучить вопросы.	1, 2, 4	Письменное сообщение по заданным темам. Выступление на семинаре. Выводы по итогам выполненного практического задания.
2.3	Этический кодекс коуча.	6	3. Изучить литературу. 4. Выполнить практическое задание 7 и предоставить их преподавателю. 5. Самостоятельно изучить вопросы.	1, 2	Письменное сообщение по заданным темам. Выступление на семинаре. Выводы по итогам выполненного практического задания.
2.4	Виды коуча	4	1. Изучить литературу. 2. Выполнить практическое задание 8 и предоставить их преподавателю. 3. Самостоятельно изучить вопросы.	2, 3, 4	Письменное сообщение по заданным темам. Выступление на семинаре. Выводы по итогам выполненного практического задания.

6. Образовательные технологии

Изучение данной дисциплины предполагает использование коллективных способов обучения, технологий личностно-ориентированного, проблемного, контекстного обучения.

В преподавании дисциплины «Педагогическая конфликтология» будут использованы следующие формы:

- лекция, семинар (практическая занятия), на которых информируют студентов, анализируются и обсуждаются проблемы профессионального и профессионально-педагогического образования, выполняются задания, составляют доклады, рефераты, сообщения для проведения дискуссий на семинарских занятиях.

- самостоятельная работа студентов, включая анализ литературных источников, конспектов лекции, подготовку сообщений, отчетов по выполнению заданий к тестированию;

- текущий и промежуточный контроль знаний уровня сформулированности компетенций; консультации; проверка выполнения самостоятельных работ;

- научно-исследовательские работы, написание рефератов.

7. Оценочные средства и технология текущего контроля и успеваемости промежуточной аттестации

7.1. Критерии оценивания

В университете текущий контроль успеваемости и промежуточная аттестация обучающихся по всем реализуемым ОП ВО - программам бакалавриата, программам специалитета, программам магистратуры для всех форм обучения осуществляются с применением БРС.

Задачи БРС заключаются в повышении мотивации обучающихся к систематической учебной работе в течение семестра, активной научной, творческой, спортивной и общественной деятельности, а также в повышении уровня организации образовательного процесса в университете и совершенствовании внутривузовской системы контроля результатов обучения

В университете БРС применяется при реализации всех дисциплин (в том числе при оценивании курсовых работ (проектов)) и практик, установленных учебными планами ОП ВО.

Оценка обучающегося по дисциплине в БРС формируется из:

- баллов, полученных при проведении текущего контроля успеваемости;
- баллов, полученных на промежуточной аттестации.

Баллы, полученные обучающимся при проведении текущего контроля успеваемости, представляют собой сумму баллов, полученных по контрольным точкам, а также дополнительных и премиальных баллов.

Результаты текущего контроля успеваемости фиксируются в единых для всего университета контрольных срезах. Для очной формы обучения устанавливаются 2 контрольных среза в каждом семестре. Для очно-заочной формы обучения устанавливается 1 контрольный срез в семестре, для заочной – по результатам итогового контроля освоения дисциплины.

По каждому контрольному срезу, обучающемуся начисляются баллы за:

- посещаемость в оцениваемый период (20%);
- результаты обучения по (80%):

а) освоенным за оцениваемый период разделам и (или) темам (очная форма обучения);

б) дисциплине (очно-заочная и заочная форма обучения).

По дисциплине обучающемуся могут быть начислены:

- дополнительные баллы;
- премиальные баллы.

Перевод оценок из пятибалльной системы оценивания в 100-балльную по дисциплинам и практикам, а также оценок обучающихся, переведенных в университет из других организаций, осуществляющих образовательную деятельность, в которых БРС не применялась, и в других подобных случаях осуществляется следующим образом:

- «отлично» - 80-100 баллов;
- «хорошо» - 66-79 баллов;
- «удовлетворительно» - 51-65 баллов;
- «зачтено» - 51 балл.

Максимальное количество баллов обучающегося по одной дисциплине

(включая баллы, полученные при проведении текущего контроля успеваемости, и баллы, полученные на промежуточной аттестации) составляет 100 баллов

Если средний рейтинговый балл студента по дисциплине гарантирует ему положительную оценку, то преподаватель обязан при желании студента выставить соответствующую оценку без итогового контроля, проставив полученный им средний рейтинговый балл.

Студент, набравший менее 30 баллов хотя бы по одному контрольному срезу, не освобождается от итогового контроля по данной дисциплине.

По дисциплине с итоговым контролем – «зачет» студент допускается к сдаче зачета только в том случае, если его средний рейтинговый балл по итогам срезов составляет 30 и

выше. В противном случае он автоматически получает – «незачтено». Если его средний рейтинговый балл по итогам срезов составляет 51 и выше он автоматически получает – «зачтено».

Студент может повысить свой рейтинговый балл, проходя итоговый контроль.

Весомость среднего рейтинговых баллов, полученных при проведении текущего контроля успеваемости и полученных на промежуточной аттестации составляет: 0,5 (50%) и 0,5 (50%).

При проведении текущего контроля успеваемости преподаватель может учесть дополнительные баллы и премиальные баллы начисленные обучающемуся.

Весомость среднего рейтингового балла и баллов, полученных на пересдачу, составляет соответственно: 0,3 (30%) и 0,7 (70%).

Если студент после пересдачи не получил положительной оценки, то он в установленные вузом сроки идет на комиссионную пересдачу дисциплины.

Весомость среднего балла, полученного при комиссионной сдаче, составляет, соответственно 0 (0%) и 1 (100%), а баллы, полученные при повторной сдаче – аннулируются.

Студент пропустивший текущий контроль по уважительной причине (болезнь или иные причины, подтвержденные документально) должен его пройти до сдачи следующего промежуточного контроля по дисциплине. Для этого с разрешения декана факультета формируется индивидуальная балльно-рейтинговая ведомость.

Итоговая оценка по результатам освоения дисциплины выставляется по 5-балльной шкале или в зачетном формате (в соответствии с формой промежуточной аттестации по дисциплине, установленной учебным планом).

Итоговая оценка заносится в экзаменационную (зачетную) ведомость и зачетку студента.

Итоговый государственный экзамен по специальности оценивается по 100 – балльной шкале.

Правила перевода оценок из 100-балльной системы в пятибалльную систему приведены в таблице 1.

Форма промежуточной аттестации	Отрицательная оценка	Положительные оценки		
Зачет	Не зачтено (менее 50 баллов)	Зачтено (более 50 баллов)		
Курсовая работа Зачет с оценкой	Неудовлетворительно (менее 50 баллов)	Удовлетворительно (51-65 баллов)	Хорошо (66-79 баллов)	Отлично (80-100 баллов)

Нормативными документами учета успеваемости студентов, обучающихся по БРС в ДГПУ, являются:

- балльно-рейтинговая ведомость;
- зачетно- экзаменационно ведомость;
- зачетно- экзаменационно ведомость на пересдачу;
- зачетно- экзаменационно ведомость на комиссию;
- ведомость по курсовой работе;

Все они имеют установленную форму, порядковый номер и штрих-код, и самопроизвольное внесение каких-либо изменений и дописывание в эти формы не допускается.

Исправления оценки в ведомостях не допускается. В случае допущения ошибки

преподаватель пишет объяснительную на имя декана факультета.

Декан (зам. декана по уч. работе) обращается в УМУ за разрешение распечатать дубликат ведомости. Испорченная ведомость вместе с объяснительной и дубликатом должна быть сохранена в деканате.

Запрещается использование ведомостей, не предусмотренных данным положением и не сформированных через систему «Деканат».

7.2. Фонд оценочных средств

Описание форм аттестации текущего контроля успеваемости (рубежного контроля) и итогового контроля знаний по дисциплине (промежуточной аттестации по дисциплине)

Рубежный контроль (текущий контроль успеваемости) – задания или иные варианты успеваемости студентов, проводимых дисциплины в форме проверочной (контрольной) работы.

Рубежный контроль (контрольная работа) проводится в середине семестра.

Примерные вопросы к контрольной работе:

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

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

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

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

Примерные теоретические вопросы к экзамену:

- 1 Понятие коучинга.
- 2 Отличие коучинга от консультирования и психотерапии.
- 3 Основные сферы применения коучинга.
- 4 Принципы коучинга.
- 5 Физиологическая основа коучинга
- 6 Требования к личности коуча.
- 7 Этические законы в коучинге
- 8 Типы клиентов в коучинге
- 9 Типы слушания в коучинге
- 10 Система задавания вопросов в коучинге
- 11 Интонирование в коучинге
- 12 Структура коучинговой сессии
- 13 Работа с целью в коучинге
- 14 Схема SMART
- 15 Раппорт в коучинге
- 16 Контракт в коучинге
- 17 Основные техники в коучинге
- 18 Работа с метафорой в коучинге
- 19 «Китайское меню» – как метод в коучинге

- 20 «4 стадии достижения цели» – как метод в коучинге.
- 21 «Формула Бекхарда» – как метод в коучинге.
- 22 «Схема движения к мастерству» – как метод в коучинге.
- 23 Противостояние страхам в коучинге.
- 24 Шкалирование – как метод в коучинге.
- 25 «Логические уровни» – как метод в коучинге
- 26 Модель GROW.
- 27 Метафора колеса в коучинге
- 28 Техника Уолта Диснея «Мечтатель, реалист, критик»
- 29 История зарождения коучинга.
- 30 Критерии эффективного коучинга.

Практико-ориентированные задания

Типовое задание 1. Анна (39 лет, успешный предприниматель) обратилась к коучу в связи с тем, что ей в последнее время трудно руководить людьми. По ее словам, они проявляют безынициативность, безответственность; применяемые ею методы стимулирования не помогают. Основную причину проблемы она видит в том, что набрала в фирму знакомых людей: «Родственные отношения мешают деловым контактам». В процессе консультирования Анна продемонстрировала себя по отношению к психологу, как корректный, интеллигентный и понимающий человек.

В процессе работы было выработано решение провести тренинг в ее фирме. В первый же день групповой работы во время отчета участников о выполнении творческого задания Анна продемонстрировала совершенно другой стиль поведения: постоянно прерывала других членов группы, в подавляющей манере давала советы, достаточно жестко иронизировала над «неудачными» ответами.

Вопросы для обсуждения

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

Типовое задание 2. Галина (37 лет, заместитель руководитель фирмы, мама девочки-подростка, мать-одиночка) обратилась к коучу с просьбой помочь наладить отношения с дочерью. Она делится переживаниями: «Я делаю все, что могу, но у меня ничего не получается. И не получится!

Потому, что на нее ничто и никто не может подействовать. Иногда я ее ненавижу!»

Вопросы для обсуждения

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

8. Информационное обеспечение дисциплины

8.1. Основная литература

1. Кларин, М. В. Корпоративный тренинг, наставничество, коучинг: учебное

пособие для бакалавриата и магистратуры Москва:ИздательствоЮрайт, 2019 – 288 с. – (Бакалавр и магистр.Модуль). – ISBN 978-5-534-02811-9. – Текст: электронный // ЭБС Юрайт [сайт]. – URL: <https://biblio-online.ru/bcode/437296>

2. Консультирование и коучинг персонала в организации: учебник и практикум для бакалавриата и магистратуры / Н. В. Антонова [и др.] ; под редакцией Н. В. Антоновой, Н. Л. Ивановой. – Москва:ИздательствоЮрайт, 2019 – 370 с. – (Бакалавр и магистр.Академический курс). – ISBN 978-5-9916-8176-6. – Текст: электронный // ЭБС Юрайт [сайт]. – URL: <https://biblio-online.ru/bcode/436457>

8.2. Дополнительная литература

Богач А.В. Лидерство и руководство [Электронный ресурс]. Развитие управленческих компетенций / А.В. Богач, Г.А. Новикова. –СПб.:БХВ-Петербург, доступа:<https://ibooks.ru/reading.php?productid=351413>

Вагин И.О. Лучшие психотехники успеха [Электронный ресурс] / И.О. Вагин. –СПб.:Питер, 2011.– 224 с. доступа:<https://ibooks.ru/reading.php?productid=22415>

Дейнека А. В. Управление персоналом организации [Электронный ресурс]: учебник / А.В. Дейнека. - М.: Дашков и К, 2014 - 288 с. – Режим доступа: <https://ibooks.ru/reading.php?productid=342617>

Парабеллум А.А. Коучинг как бизнес [Электронный ресурс]. Практическая модель для зарабатывания денег? / А.А. Парабеллум, Н.С. Мрочковский. – СПб.: Питер, 2011 – 224 с. доступа:<https://ibooks.ru/reading.php?productid=25976>

12.1 Интернет-ресурсы

1.Мир психологии[Электронный ресурс]: психология для всех и каждого. – Режим доступа: <http://www.psyworld.ru>

2 ПСИ-ФАКТОР [Электронный ресурс]:центр по научной и практической психологии. – Режим доступа: <http://psyfactor.org>

3 Психология [Электронный ресурс]. – Режим доступа: <http://psychologiya.com.ua>

9. Учебно-методическое и материально-техническое обеспечение дисциплины

В качестве материально-технического обеспечения дисциплины используются мультимедийные средства обучения.

9.1 Учебно-методическое обеспечение

Учебно-методическое обеспечение включает: учебные пособия по дисциплине, рабочие тетради для практических занятий, презентации по тематике дисциплины, методические указания по выполнению самостоятельных и практических заданий.

9.2 Материально-техническое обеспечение

Лекционная аудитория на 75 мест, оборудованная интерактивной доской и компьютером. На компьютере должно быть установлено программное обеспечение, включающее операционную систему MS Windows 8 (или 10) и редактор презентаций MS PowerPoint (версии 2007 или 2010).

Аудитория для практических занятий, оснащена 10-15 персональными компьютерами, объединенные в локальную сеть с возможностью доступа к ресурсам сети Internet и с периферийным оборудованием.

10. Методические указания для обучающихся по освоению дисциплины (модуля)

Подготовка к лекционному занятию включает выполнение всех видов заданий размещенных к каждой лекции. В ходе лекционных занятий необходимо вести конспектирование учебного материала. Обращать внимание на категории, формулировки, раскрывающие содержание тех или иных явлений и процессов, научные выводы и практические рекомендации, положительный опыт в ораторском искусстве. Желательно оставить в рабочих конспектах поля, на которых делать пометки из рекомендованной литературы, дополняющие материал прослушанной лекции, а также подчеркивающие особую важность тех или иных теоретических положений. Задавать преподавателю уточняющие вопросы с целью уяснения теоретических положений, разрешения спорных ситуаций. Дорабатывать свой конспект лекции, делая в нем соответствующие записи из литературы, рекомендованной преподавателем и предусмотренной учебной программой - в ходе подготовки к семинарам изучить основную литературу, ознакомиться с дополнительной литературой, новыми публикациями в периодических изданиях: журналах, газетах и т.д. При этом учесть рекомендации преподавателя и требования учебной программы. Подготовить тезисы для выступлений по всем учебным вопросам, выносимым на семинар. Готовясь к докладу или реферативному сообщению, обращаться за методической помощью к преподавателю. Составить план-конспект своего выступления. Продумать примеры с целью обеспечения тесной связи изучаемой теории с реальной жизнью. Своевременное и качественное выполнение самостоятельной работы базируется на соблюдении настоящих рекомендаций и изучении рекомендованной литературы. Студент может дополнить список использованной литературы современными источниками, не представленными в списке рекомендованной литературы, и в дальнейшем использовать собственные подготовленные учебные материалы при написании курсовых и дипломных работ.

Подготовка к практическому (семинарскому) занятию включает 2 этапа: 1) организационный; 2) закрепление и углубление теоретических знаний. На первом этапе студент планирует свою самостоятельную работу, которая включает: уяснение задания на самостоятельную работу; подбор рекомендованной литературы; составление плана работы, в котором определяются основные пункты предстоящей подготовки. Составление плана дисциплинирует и повышает организованность в работе.

Второй этап включает непосредственную подготовку студента к занятию. Начинать надо с изучения рекомендованной литературы. Необходимо помнить, что на лекции обычно рассматривается не весь материал, а только его часть. Остальная его часть восполняется в процессе самостоятельной работы. В связи с этим работа с рекомендованной литературой обязательна. Особое внимание при этом необходимо обратить на содержание основных положений и выводов, объяснение явлений и фактов, уяснение практического приложения рассматриваемых теоретических вопросов. В процессе этой работы студент должен стремиться понять и запомнить основные положения рассматриваемого материала, примеры, поясняющие его, а также разобраться в иллюстративном материале. Заканчивать подготовку следует составлением плана

(конспекта) по изучаемому материалу (вопросу). При необходимости следует обращаться за консультацией к преподавателю. На семинаре каждый его участник должен быть готовым к выступлению по всем поставленным в плане вопросам, проявлять максимальную активность при их рассмотрении. Выступление должно строиться свободно, убедительно и аргументировано. Преподаватель следит, чтобы выступление не сводилось к репродуктивному уровню (простому воспроизведению текста), не допускается и простое чтение конспекта. Необходимо, чтобы выступающий проявлял собственное отношение к тому, о чем он говорит, высказывал свое личное мнение, понимание, обосновывал его и мог сделать правильные выводы из сказанного. Вокруг такого выступления могут разгореться споры, дискуссии, к участию в которых должен стремиться каждый. В заключение преподаватель, как руководитель семинара, подводит итоги семинара.

Рекомендации по выполнению самостоятельной работы. Самостоятельная работа студента является основным средством овладения учебным материалом во время, свободное от обязательных учебных занятий. Самостоятельная работа студента над усвоением учебного материала может выполняться в библиотеке ДГПУ, учебных кабинетах, компьютерных классах, а также в домашних условиях. Учебный материал учебной дисциплины, предусмотренный рабочим учебным планом для усвоения студентом в процессе самостоятельной работы, выносится на итоговый контроль наряду с учебным материалом, который разрабатывался при проведении учебных занятий. Содержание самостоятельной работы студента определяется учебной программой дисциплины, методическими материалами, заданиями и указаниями преподавателя. Самостоятельная работа студентов осуществляется в аудиторной и внеаудиторной формах. Формой поиска необходимого и дополнительного материала по дисциплине с целью доработки знаний, полученных во время лекций, есть индивидуальные задания для студентов. Выполняются отдельно каждым студентом самостоятельно под руководством преподавателей. Именно овладение и выяснения студентом рекомендованной литературы создает широкие возможности детального усвоения данной дисциплины. Индивидуальные задания студентов по дисциплине осуществляются путем выполнения одного или нескольких видов индивидуальных творческих или научно-исследовательских задач, избираемых студентом с учетом его творческих возможностей, учебных достижений и интересов по согласованию с преподавателем, который ведет лекции или семинарские занятия, или по его рекомендации. Он предоставляет консультации, обеспечивает контроль за качеством выполнения задания и оценивает работу.

Рекомендации по выполнению курсовой работы. Теоретическая часть курсовой работы выполняется по установленным темам с использованием практических материалов по месту работы студента. К каждой теме курсовой работы рекомендуется примерный перечень узловых вопросов, список необходимой литературы. Излагая вопросы темы, следует строго придерживаться плана. Работа не должна представлять пересказ отдельных глав учебника или учебного пособия. Необходимо изложить собственные соображения по существу излагаемых вопросов, внести свои предложения. Общие положения должны быть подкреплены и пояснены конкретными примерами. Излагаемый материал при необходимости следует проиллюстрировать таблицами, схемами, диаграммами и т.д. Необходимо изучить литературу, рекомендуемую для выполнения курсовой работы. Чтобы полнее раскрыть тему, студенту следует выявить дополнительные источники и материалы. Выполненная курсовая работа представляется на рецензирование в срок, установленный графиком учебного процесса, с последующей ее устной защитой. Курсовая работа является самостоятельным творчеством студента, позволяющим судить о знаниях в области риторики. По общему правилу написание курсовых работ начинается с выбора темы, по которой она будет написана. Желательно, чтобы тема была актуальной. С выбором темы неразрывно связаны подбор и изучение студентом литературы и самостоятельное составление плана работы. Прежде всего, необходимо изучить вопросы

темы по хрестоматийным источникам (учебники, учебные пособия и пр.), где материал излагается в наиболее доступной форме, а затем переходить к более глубокому усвоению вопросов выбранной темы, используя рекомендованную и иную литературу. После изучения литературы по риторике студент должен продумать план курсовой работы и содержание ответов на поставленные вопросы. Вместе с общими вопросами настоящих методических указаний студент должен четко соблюдать ряд требований, предъявляемых к курсовым работам, имеющим определенную специфику. Это, в частности, требования к структуре курсовых работ, ее источникам, оформлению, критериям ее оценки, ссылкам на нормативные акты, литературные источники, последовательность расположения нормативных актов и др.

Специальные условия для инвалидов и лиц с ограниченными возможностями здоровья

Специальные условия обучения и направления работы с инвалидами и лицами с ограниченными возможностями здоровья (далее - обучающиеся с ограниченными возможностями здоровья) определены на основании:

- Федерального закона от 29.12.2012 № 273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации»;

- Федерального закона от 24.11.1995 № 181-ФЗ «О социальной защите инвалидов в Российской Федерации»;

- приказа Министерства образования и науки Российской Федерации (Минобрнауки России) от 6 апреля 2021 г. № 245 «Об утверждении Порядка организации и осуществления образовательной деятельности по образовательным программам высшего образования – программам бакалавриата, программам специалитета, программам магистратуры»;

- методических рекомендаций по организации образовательного процесса для обучения инвалидов и лиц с ограниченными возможностями здоровья в образовательных организациях высшего образования, в том числе оснащенности образовательного процесса, утвержденных Минобрнауки России 08.04.2014 № АК-44/05вн).

Под специальными условиями для получения образования обучающихся с ограниченными возможностями здоровья понимаются условия обучения, воспитания и развития таких студентов, включающие в себя использование при необходимости адаптированных образовательных программ и методов обучения и воспитания, специальных учебников, учебных пособий и дидактических материалов, специальных технических средств обучения коллективного и индивидуального пользования, предоставление услуг ассистента (помощника), оказывающего необходимую помощь, проведение групповых и индивидуальных коррекционных занятий, обеспечение доступа в здания вуза и другие условия, без которых невозможно или затруднено освоение образовательных программ обучающихся с ограниченными возможностями здоровья.

Обучение в рамках учебной дисциплины обучающихся с ограниченными возможностями здоровья осуществляется институтом с учетом особенностей психофизического развития, индивидуальных возможностей и состояния здоровья таких обучающихся.

Обучение по учебной дисциплине обучающихся с ограниченными возможностями здоровья может быть организовано как совместно с другими обучающимися, так и в отдельных группах.

В целях доступности обучения по дисциплине обеспечивается:

1) для лиц с ограниченными возможностями здоровья по зрению:

- наличие альтернативной версии официального сайта института в сети «Интернет» для слабовидящих;

- весь необходимый для изучения материал, согласно учебному плану (в том числе, для обучающихся по индивидуальным учебным планам) предоставляется в электронном виде на диске.

- индивидуальное равномерное освещение не менее 300 люкс;

- присутствие ассистента, оказывающего обучающемуся необходимую помощь;

- обеспечение возможности выпуска альтернативных форматов печатных материалов (крупный шрифт или аудиофайлы);

- обеспечение доступа обучающегося, являющегося слепым и использующего собаку-проводника, к зданию института.

2) для лиц с ограниченными возможностями здоровья по слуху:

- наличие микрофонов и звукоусиливающей аппаратуры коллективного пользования (аудиоколонки);

3) для лиц с ограниченными возможностями здоровья, имеющих нарушения опорно-двигательного аппарата, материально-технические условия должны обеспечивать возможность беспрепятственного доступа обучающихся в учебные помещения, столовые, туалетные и другие помещения организации, а также пребывания в указанных помещениях (наличие пандусов, поручней, расширенных дверных проемов и других приспособлений).

Перед началом обучения могут проводиться консультативные занятия, позволяющие студентам с ограниченными возможностями адаптироваться к учебному процессу.

В процессе ведения учебной дисциплины профессорско-преподавательскому составу рекомендуется использование социально-активных и рефлексивных методов обучения, технологий социокультурной реабилитации с целью оказания помощи обучающимся с ограниченными возможностями здоровья в установлении полноценных межличностных отношений с другими обучающимися, создании комфортного психологического климата в учебной группе.

Особенности проведения текущей и промежуточной аттестации по дисциплине для обучающихся с ограниченными возможностями здоровья устанавливаются с учетом индивидуальных психофизических особенностей (устно, письменно на бумаге, письменно на компьютере, в форме тестирования и другое). При необходимости предоставляется дополнительное время для подготовки ответа на зачете или экзамене.

11. Перечень информационных технологий, используемых при осуществлении образовательного процесса по дисциплине (модулю), включая перечень программного обеспечения и информационных справочных систем (при необходимости)

В учебном процессе используются следующие информационные технологии:

– компьютерная техника и средства связи (компьютер, проектор, экран, видеочамера и др.);

– методы обучения с использованием информационных технологий (компьютерное тестирование, демонстрация мультимедийных материалов и др.);

– перечень интернет-сервисов и электронных ресурсов (поисковые системы «Консультант плюс», электронная почта, электронные учебные и учебно-методические материалы);

– перечень программного обеспечения (системы тестирования) – перечень информационных справочных систем (Университетская библиотека Онлайн (ЭБС), «Консультант плюс»);

– мультимедийные средства представления лекционного и лабораторно-практического презентационного материала;

– доступ к учебным планам, рабочим программам дисциплин (модулей), практик, к изданиям электронных библиотечных систем и электронным образовательным

ресурсам, указанным в рабочей программе, через личный кабинет студента и преподавателя;

– взаимодействие между участниками образовательного процесса, в том числе синхронное и (или) асинхронное взаимодействие посредством сети Интернет.

– доступ в Интернет, наличие компьютерных программ общего назначения.

Каждый обучающийся обеспечен индивидуальным неограниченным доступом к электронно-библиотечной системе (ЭБС университета), содержащей издания учебной, учебно-методической и иной литературы по основным изучаемым дисциплинам.

Игры и упражнения для практических занятий

Упражнение "Рукопожатие или поклон"

(толерантность, уважительное отношение друг к другу)

Участники здороваются друг с другом, используя ритуалы приветствия, принятые в разных культурах.

Расскажите группе о жестах приветствия, принятых у разных народов. Заранее предупредите участников о том, что они должны будут использовать эти ритуалы, представляясь друг другу. Вот несколько вариантов приветствия:

- объятие и троекратное лобызание поочередно в обе щеки (Россия);
- легкий поклон со скрещенными на груди руками (Китай);
- рукопожатие и поцелуй в обе щеки (Франция);
- легкий поклон, ладони сложены перед лбом (Индия);
- легкий поклон, руки и ладони вытянуты по бокам (Япония);
- поцелуй в щеки, ладони лежат на предплечьях партнера (Испания);
- простое рукопожатие и взгляд в глаза (Германия);
- мягкое рукопожатие обеими руками, касание только кончиками пальцев (Малайзия);

- потереться друг о друга носами (эскимосская традиция).

Предложите группе образовать круг. Один из участников начинает "круг знакомств": выступает на середину и приветствует партнера, стоящего справа. Потом идет по часовой стрелке и поочередно приветствует всех членов группы.

Каждый раз участник должен приветствовать своего визави новым жестом. При этом он представляется, называя свое имя.

Во втором раунде в круг вступает другой участник, стоящий справа от первого, и т. д.

Замечания

Эта игра подходит для знакомства участников в поликультурных группах. В ходе ее поддерживается атмосфера толерантности, уважительное отношение друг к другу. Кроме того, участникам наверняка будет интересно по-разному знакомиться с людьми. В конце упражнения можно провести краткий обмен впечатлениями.

Упражнение "Правда или ложь?"

(атмосфера открытости, групповая сплочённость)

Игра усиливает групповую сплоченность и создает атмосферу открытости.

Подготовка

Члены группы садятся по кругу; у каждого должны быть наготове бумага и карандаш.

1. Предложите участникам написать три предложения, относящиеся лично к ним. Из этих трех фраз две должны быть правдивыми, а одна - нет.

2. Один за другим каждый участник зачитывает свои фразы, все остальные пытаются понять, что из сказанного соответствует действительности, а что - нет. При этом все мнения должны обосновываться. Посоветуйте авторам фраз не спешить со своими комментариями и внимательно выслушать догадки разных игроков. Ведь это прекрасная возможность понять, как человек воспринимается со стороны.

Упражнение «Ситуация с анализом раппорта»

Цель: развить и закрепить навык раппорта.

Инструкция: каждый из участников вспомнит своего коллегу, знакомого, с которым у участника отличное взаимопонимание. Каждый участник задает себе следующие вопросы: 1. Как я себя ощущаю при разговоре с ним? 2. Как я себя ощущаю, находясь в его обществе? 3. В чем мы похожи?

Ответив на вопросы, участники их записывают.

После этого участники вспоминают коллегу, знакомого, с которым участник не можете общаться и задают себе те же вопросы.

Преподаватель выступает в роли супервизора. Обсуждение: коучинговый навык раппорт используется для установления эмоциональной и интеллектуальной связи между людьми в процессе их общения, основываясь на взаимной симпатии, взаимопонимании. Как можно использовать полученный в результате реализации упражнения опыт в своей профессиональной деятельности?

Упражнение "Пожелания" (создание групповой атмосферы)

Все участники сидят в кругу. Каждый по кругу высказывает пожелание сидящим игрокам. Можно одному из игроков, если есть желание. Ведущий тренинг высказывает своё пожелание в конце круга.

Упражнение "Компакт - опросы" (повышение уровня общительности)

Цель игры - совершенствовать уровень общительности (научиться ограничивать себя крайним экстравертам и раскрываться интровертам).

Ход игры. 3 ученика выбирают себе социальную роль (директор лица, домохозяйка, бомж и др.) и садятся в центр круга. Остальные участники игры задают всем трём один и тот же вопрос. Каждый из сидящих в центре должен ответить на этот вопрос в соответствии со своей социальной ролью (через 3 секунды после конца вопроса). Причём, каждый из отвечающих предварительно определяет объём своего высказывания (1, 3, 10 предложений). За точностью выполнения задания следит "хранитель времени".

Упражнение "Я хочу тебе подарить" (развитие психологического климата)

Ведущий начинает упражнение, обращаясь к сидящему справа от него участника, с фразой "Я хочу тебе подарить..." и говорит то, что хочет он подарить этому человеку.

Упражнение "Телепатия" (Невербальное общение)

Группа разбивается на пары. В каждой паре участники садятся лицом друг к другу. Одному из них отводится роль "передающего", другому - "принимающего". Ведущий объясняет, что "передающий" должен как можно лучше сосредоточиться на каком-нибудь образе и усилием воли внушить его "принимающему". Задача "принимающего" - проникнуть в то, на чем сосредоточено внимание его партнера.

Можно организовать игру так, чтобы один и тот же образ вся группа передавала одному из участников, - это вносит оживление в работу, делает ее более интересной.

При организации игры ведущий должен дать понять группе, что он вполне серьезно относится к предложенному эксперименту и ожидает положительных

результатов. Это поможет участникам преодолеть возможное скептическое отношение к подобным занятиям и настроиться на серьезную работу. Конечно, дело тут не в телепатии - ее может и не быть в природе. Однако необходимость создания яркой воображаемой картины не только для себя, но и для партнера, - дополнительный стимул для "передающего" предельно мобилизовать силы своего воображения.

Во время игры правильные отгадывания случаются обычно чаще, чем этого можно было бы ожидать по теории вероятностей. В этом нет ничего мистического. По дыханию партнера (а если упражнение выполняется с открытыми глазами, то и по его позе, движениям, выражению лица) "принимающий" может довольно точно уловить по крайней мере эмоциональный тон картины - спокойная она или будоражащая, радостная или печальная.

В том случае, если после первых удач у участников действительно возникнет впечатление, будто мысли передаются на расстоянии, ведущему не следует спешить в развенчанием "чудесного феномена". Ведь веру в телепатию можно эффективно использовать для того, чтобы все сильнее и сильнее подогреть вашу группу в ее работе. Лишь после того, как каждый из участников достаточно поработает в роли "передающего", имеет смысл раскрыть карты и рассказать группе о возможных каналах передачи информации.

Упражнение "Я на твоём месте" (эмпатия)

Одним из фундаментальных механизмов человеческого взаимопонимания является рефлексия - способность представлять себя на месте другого человека, мысленно видеть и "проигрывать" ситуацию за него.

Потерявшие друг друга в незнакомом городе люди встречаются на центральной площади. Преступник оставляет драгоценности на самом видном месте в надежде, что все бросятся на поиски тайников, и лишь выдавшие виды детективы находят их там, где искать никому не приходило в голову. Соперники сверлят друг друга глазами - каждый понимает, чего хочет другой, но понимает также и то, что другой понимает это. Вам это знакомо?

Умение ставить себя на место соперника или партнера, принимать за него наиболее вероятные решения и согласовывать с ним свои собственные действия, учитывать его попытки "думать за тебя" и действовать с поправкой на это думанье - все это необходимо.

Участники упражнения делятся на пары. Один из пары вспоминает случай из жизни или литературную историю (выдавая за свою - игровая ситуация), второй участник начинает разговор со слов "Я на твоём месте..." и продолжает, как бы он поступил в данном случае. В конце упражнения проходит рефлексия.

Упражнение "Зеркало" (развитие психологического климата)

Участники разбиваются на пары, становятся лицом друг к другу. Один из играющих делает замедленные движения руками, головой, всем телом. Задача другого - в точности копировать все движения напарника, быть его "зеркальным отражением". В каждой паре участники самостоятельно подбирают нужную сложность движений и их темп.

В ходе игры участники, работающие за "отражение", довольно быстро научаются чувствовать тело партнера, и схватывают логику его движений. От раза к разу следить за "оригиналом" и копировать его движения становится все легче, и все чаще возникают ситуации не только предвосхищения, но и опережения его движений. Освоив навыки двигательного подражания, участники могут попробовать свои силы и в более сложной игре: задача та же, но роли "отражения" и "оригинала", ведомого и лидера, не определены. Гибко подстраиваясь друг под друга, играющие стремятся двигаться в унисон.

Это упражнение - очень хорошее средство развития психологического контакта. Наблюдая за ходом его выполнения, тренер может выявить "естественного" лидера в каждой паре. Трудности в достижении двигательного согласия нередко бывают связаны с наличием напряженных отношений между партнерами.

Упражнение "Акробат" (овладение способами ведения разговора)

Участники рассаживаются в ряд. Ведущий стоит перед ними и держит в руках небольшую человеческую фигурку. Он объясняет участникам, что это - "акробат", который умеет выполнять четыре команды.

"Направо!" - по этой команде "акробат" делает поворот на 90 градусов через правое плечо;

"Налево!" - он поворачивается в противоположную сторону;

команда "Вперед!" выполняется как вращение лицом вперед на 90 градусов относительно центра тяжести;

команда "Назад!" - как вращение в противоположную сторону.

После того как все участники ознакомятся с принципом управления фигуркой, они рассаживаются в круг и начинают внимательно следить за кувырками воображаемого акробата, команды которому подаются каждым по очереди. Те, кто не смог в какой-то момент уследить за игрой, выходят из круга, и так до тех пор, пока не выявится победитель.

Во избежание ненужных споров, ведущий с помощью своей фигурки может контролировать весь ход игры и в спорных ситуациях выступать в качестве арбитра. Это упражнение во многом аналогично предыдущему.

Упражнение "Он - эмоция" (овладение способами психологической защиты)

Возьмите карточки с обозначением эмоций. Для игры используйте только слова, обозначающие эмоцию. Например, слово "Грусть". А теперь вспомните своих учеников и "подберите" одного из них к этому слову? Кто подходит? Кто внутренне "похож" на это слово? Образ какого ученика соответствует состоянию грусти?

Возьмите наугад следующую карточку, пусть на ней будет написано слово "радость". Подумайте, кто из коллег своим мироощущением, характером, отношением к себе и людям олицетворяет это слово?

Переберите таким образом 5-7 карточек, пока не устанете. Вспомните своих воспитанников и "подберите" к ним соответствующие карточки с обозначением эмоций. Получилось?

Наверное, в игре вы увидели, что стали лучше понимать своих ребят, их настроение, состояние, индивидуальные особенности.

Упражнение "Я- эмоция"

Подберите к самому себе 2-3 карточки, которые в наибольшей степени соответствуют вашему состоянию, настроению, характеру. Отложите их в сторону.

Затем выберите карточки, отражающие индивидуальность "идеального учителя", такого, каким вы хотели бы быть. Сравните две группы карточек, чем они отличаются и в чем их сходство?

Игру можно усложнить, если вы попросите другого учителя подобрать несколько карточек, отражающих, по его мнению, ваш образ. Через его восприятие вы получите "зеркало", т.е. увидите себя со стороны. Вы можете также пригласить поиграть вашу дочь или сына.

Если подбор карточек вашим партнером вызвал у вас удивление или даже замешательство, спросите, почему он выбрал именно эти карточки. Можно не согласиться

с его выбором и предложить свои варианты. В любом случае эта увлекательная игра поможет вам "натолкнуться на самого себя", почувствовать реальность своего внутреннего мира, своих настроений, эмоциональных состояний, подумать о самом себе и получить оценку значимых для вас людей.

Упражнение "Фокусировка" (навыки саморегуляции)

Упражнение выполняется с закрытыми глазами. По команде ведущего "Тело!" участники сосредотачивают внимание на своем теле, по команде "Рука!" - на правой руке. Затем идет последовательное сосредоточение на кисти правой руки - по команде "Кисть!", на указательном пальце - по команде "Палец!" и, наконец, на кончике пальца - по команде "Кончик пальца!". Интервал между командами может составлять от 10 секунд до 2 минут (в зависимости от владения участниками своим телесным вниманием).

Если после окончания работы само собой не завязывается обсуждение, ведущему следует расспросить членов группы о том, справился ли каждый из них с заданием, как им это удалось и с какими трудностями они столкнулись. Как правило, чем меньше объем какой-то части тела, тем труднее участникам ее нащупать и захватить своим вниманием.

Во время "фокусировки" ведущий может заметить, что кое-кто из занимающихся непроизвольно прибегает к "внешним" методам сосредоточения: приоткрывает глаза и скашивает их в сторону объекта концентрации, склоняет голову, помогает себе мимикой и т.д. Иногда эти движения облегчают "внутреннее" выделение нужной области. Чаще, однако, бывает наоборот: активность внешнего восприятия лишь осложняет дело, создавая массу дополнительных помех.

Упражнение допускает различные модификации. Внимание участников может не только концентрически сужаться, как в описанном варианте упражнения, но и расширяться или же переходить от одной части тела к другой по произвольно выбранному ведущим маршруту.

Упражнение "Правда или вымысел" (умение выслушать и понять)

Игра усиливает групповую сплоченность и создает атмосферу открытости.

Члены группы садятся по кругу; у каждого должны быть наготове бумага и карандаш. Предложите участникам написать три предложения, относящиеся лично к ним. Из этих трех фраз две должны быть правдивыми, а одна - нет.

Один за другим каждый участник зачитывает свои фразы, все остальные пытаются понять, что из сказанного соответствует действительности, а что - нет. При этом все мнения должны обосновываться.

Посоветуйте авторам фраз не спешить со своими комментариями и внимательно выслушать догадки разных игроков. Ведь это прекрасная возможность понять, как человек воспринимается со стороны.

Упражнение "Мнение обо мне"

Каждый участник сможет услышать мнение других о себе. Это "социальное эхо" помогает сориентироваться в группе.

Вам понадобятся бумага и карандаши по числу участников.

1. Каждый участник пишет свое имя сверху на листе бумаги. Затем листы складываются вместе в стопку, перемешиваются и раздаются членам группы.

2. Все пишут короткие комментарии под именем на том листе, который им достался. Это может быть комплимент, вопрос или же личное мнение о данном человеке.

3. Все листы снова складываются в стопку, перемешиваются и заново раздаются участникам, которые опять пишут свои комментарии.

4. Те же действия повторяют еще раз.

5. Теперь на каждом листе написано по три комментария. Ведущий собирает все листы и по одному зачитывает их вслух. После каждого прочтения упомянутый участник может высказать свое мнение по следующим вопросам:

- Удивил ли меня чей-либо отзыв?
- Считаю ли я данные высказывания в мой адрес корректными?
- Хочу ли я ответить на заданный вопрос?
- Как я обычно чувствую себя, попадая в новый коллектив?
- Как я хочу выглядеть в группе?
- Моя восприимчивость - это, скорее, достоинство или недостаток?

Вы можете прочитать комментарии, написанные на всех листах, а затем пригласить участников к обсуждению игры.

Упражнение "Поставь себя на место другого"

Вспомните свой недавний конфликт с коллегой по работе, в котором вы начали общение с позиции "над". А теперь расслабьтесь, закройте глаза и представьте себя на место того учителя, с которым вы разговаривали. Представили? Внутренне, про себя спросите у него, какие впечатления он получил от общения с вами? Подумайте, что бы мог о вас сказать ваш бывший собеседник. Затем проиграйте в своем воображении вашу беседу таким образом, чтобы оставить у вашего партнера приятные воспоминания о себе. Что изменилось? Вы поняли, что изменилась прежде всего ваша внутренняя позиция? Если раньше осознанно или неосознанно вы начинали беседу с коллегой по работе так же, как вы говорите с вашими учениками на уроке, то сейчас вы подходите к человеку, внутренне готовясь к равноправному контакту с ним. Эта психологическая подготовка связана со сменой вашей позиции, вашим внутренним стремлением к полноценному диалогу.

Упражнение "Гомеостат" (согласованность между членами группы)

Так называется прибор со множеством ручек и циферблатов, который используется психологами для изучения групповой совместимости. Наш "прибор" устроен несколько проще. Участники рассаживаются в круг. Каждый сжимает правую руку в кулак, и по команде ведущего все "выбрасывают" пальцы.

Группа должна стремиться к тому, чтобы все участники независимо друг от друга выбросили одно и то же число. Участникам запрещено договариваться, перемигиваться и другими "незаконными" способами пытаться согласовывать свои действия. Игра продолжается до тех пор, пока группа не достигнет своей цели. Для того чтобы предоставить друг другу возможность оценить обстановку и учесть ее в последующем такте игры, участники после каждого "выбрасывания" фиксируют на какое-то время положение своих растопыренных пальцев.

Помимо своего прямого назначения "Гомеостат" может быть использован психологом для выявления взаимоотношений между играющими. Если внимательно понаблюдать за ходом игры, то можно заметить одного или нескольких лидеров в группе, под которых подстраиваются остальные участники. Возможно, группа распадается на несколько группировок, имеющих свои установки на исход игры (например, половина играющих выбрасывает несколько раз подряд по три пальца, в то время как другая - по одному). Не исключено также и появление "негативиста", упорно гнущего свою линию даже после того, как между остальными участниками уже достигнуто определенное согласие.

Если участникам наскучит этот сидячий вариант рефлексивной игры, то можно предложить ее подвижный аналог.

Упражнение "Учимся понимать друг друга"

Если мы сконцентрируем свое внимание на языке тела, то сможем понять, какое настроение у другого члена группы.

1. Члены группы ходят по комнате в произвольном ритме. По Вашем сигналу "Стоп" они должны остановиться и встать перед тем участии ком, который оказался ближе всего. Пусть, не говоря ни слова, игрок попытаются почувствовать, как внешний облик другого человека - положение тела, мимика лица, частота дыхания, выражение глаз - воздействует на них. Они должны ощутить эмоциональное состояние другого участника и мгновенно оценить свое собственное.

2. Через полминуты партнеры делятся впечатлениями, которые получили друг о друге. На выполнение задания отводится 2 минуты.

3. Члены группы продолжают прогулку по комнате. Дайте им возможность попробовать себя еще в двух или трех встречах.

4. Обсудите итоги игры, дав участникам возможность ответить на следующие вопросы:

- Почему людям важно учиться понимать язык тела?
- Насколько хорошо удалось понять того или иного игрока?
- В какой мере каждый сумел без слов почувствовать внутренний мир своих партнеров?

Упражнение "Стыковка" (понимание друг друга)

Игра проводится в четверках. Двое участников садятся друг против друга так, чтобы их колени соприкасались, и закрывают глаза. Указательные пальцы правых рук - "космические станции" - они вытягивают навстречу друг другу. Двое других игроков становятся позади сидящих. По сигналу каждый из стоящих участников начинает с помощью словесных команд или прикосновений управлять движениями правой руки сидящего перед ним. Цель стоящих за креслами игроков - свести концы указательных пальцев своих партнеров. Возможен и конкурентный вариант игры: один из игроков стремится увести свою "мишень" - ладонь сидящего перед собой человека от преследующей его "ракеты" - от указательного пальца сидящего напротив. При этом ладонь должна, конечно, всегда оставаться в пределах досягаемости пальца, а лицо из соображений безопасности - вне ее пределов.

Упражнение "ДА" ЗНАЧИТ "НЕТ"

Упражнение проводится в общем кругу.

Нередко люди при общении друг с другом не умеют соблюдать правила конструктивного ведения разговора.

Цель этого упражнения - научить говорить "нет" или выражать свою точку зрения, свое мнение в приемлемой форме, без обид и злобы.

Такое упражнение можно проводить с учащимися средней школы, старшеклассниками, студентами, специалистами коммуникативных профессий.

По просьбе ведущего каждый пишет на листочке (или просто придумывает) спорное утверждение. Например: "Все дети - невыносимы", "Пожилые люди - мудрые и спокойные", "Все учителя ценят и уважают своих учеников", "Родители никогда не понимают своих детей".

После этого по мере готовности участник произносит (зачитывает) свою фразу. Остальные дают ответ в следующей форме. Сначала нужно обязательно согласиться с тем, что было сказано. После этого - продолжить разговор, выражая свое согласие или несогласие с тем, что было сказано.

Примеры первой фразы: "Да, однако...", "Да, и все же...", "Да, и если..."

При выполнении этого упражнения участники имеют возможность потренироваться в умении конструктивно вести диалог. Такое умение бывает очень полезно при общении с людьми, находящимися в состоянии гнева, агрессии, раздражения, обиды.

Упражнение "ОБВИНЕНИЕ И ЗАЩИТА"

Для этой игры необходимо выбрать Водящего. Он становится защищающимся и занимает место в центре круга. Задача остальных членов группы - "обвинителей" - выделить негативную черту обвиняемого и описать, как она проявляется. Задача защищающегося - найти положительное объяснение этой черты, высказать свое мнение по поводу сделанного обвинения.

После проведения упражнения группа обсуждает, удалось ли "обвиняемому" оправдаться, насколько он был уверен в себе и что помогало ему в этом. В заключение группа предлагает свои варианты "оправдания" "обвиняемого", которые он должен изложить при повторном предъявлении обвинения. Важно, чтобы в роли "обвиняемого" поочередно побывали все участники группы.

Упражнение "Нахал" (способы отработки поведения)

Цель игры - совершенствовать умение выстраивать своё речевое поведение в экстремальной ситуации.

Ход игры. Ну бывает же так: вы стоите в очереди и вдруг перед вами кто-то "влезает". Ситуация очень жизненная, а ведь частенько и слов не находится, чтобы выразить своё возмущение и негодование. Да и не всяким словом легко отбить охоту на будущее такому нахалу. А тем не менее, как же быть? Ведь не мириться же с тем, что такие случаи должны быть неизбежны. Давайте попробуем разобрать такую ситуацию. Разбейтесь на пары. В каждой паре сидящий слева - добросовестно стоит в очереди. Нахал заходит справа. Отреагируйте экспромтом на его появление, да так, чтобы было неповодно. Затем каждая пара меняется ролями, и игра продолжается. В конце игры группа обсуждает, какой ответ был самым удачным.

Упражнение "Неожиданный звонок"

Чувства и состояния мотивируют наше поведение. Но, если поведение можно наблюдать и контролировать, с чувствами это сделать сложнее. Две или несколько фундаментальных эмоций, часто возникающие у человека, могут формировать эмоциональные черты личности:

- тревожность;
- депрессия;
- любовь;
- враждебность.

По нашим поведенческим реакциям и мыслям можно с большой долей вероятности судить о наличии эмоциональной черты личности или о ситуативном состоянии, которое оказывает влияние на жизнь.

Цель: Способствовать выявлению эмоциональных черт личности через поведенческие реакции и спонтанно возникающие мысли.

Организация: Можно во время визуализации включить тихую, спокойную музыку.

Предложите участникам сесть поудобнее, расслабиться и закрыть глаза.

"...Представь себе, что ты находишься дома в одиночестве. Тебе хорошо и комфортно. Ты занимаешься любимым делом или просто отдыхаешь. За окном идет дождь, ветер стучится в стекло, а дома уютно и тепло... Неожиданно раздаётся телефонный звонок! Какая мысль возникла в твоей голове? Чей голос ты ожидаешь

услышать в трубке? Какую новость он тебе сообщит? Что тебе хочется сделать в этот момент?.."

Предложите участникам открыть глаза и записать ответы на вопросы, которые только что прозвучали.

Попросите 3-4 человек рассказать о своих мыслях и чувствах.

Дайте информацию о эмоциональных чертах личности и их видах:

Тревожность. Человек, с преобладанием этой черты скорее всего испугается неожиданного звонка и решит, что ему хотят сообщить неприятную новость или вообще сказать о трагедии. Депрессия. Мысли этого человека будут тоже не радужные, но основным чувством будет печаль и тоска. Любовь. Спектр чувств - радость, нежность, предвкушение удовольствия. Ожидание, что звонит кто-то родной, близкий, любимый. Враждебность. Звонок скорее всего вызовет раздражение, человек настроится на то, чтобы скорее отделаться от звонящего, или будет готов к словесной потасовке.

Вопросы к участникам:

- Ваша реакция на звонок и какое отношение это имеет к вашей личности?
- Как часто вы испытываете подобные чувства ?
- Является ли это состояние проблемой?
- С чем оно связано?

Важно дать понять участникам, что их выводы о себе не оцениваются и не осуждаются. Впрочем, это важно не только в этом упражнении...

Упражнение "Случай в лифте"

Это упражнение прекрасно подойдет для иллюстрации того, как проявляются наши чувства. В силу убеждений и воспитания, направленного на подавление чувств, люди либо не проявляют чувства, либо испытывают угрызения совести по поводу того, что "не сдержались". В игре они смогут выразить то, что запрещается и это станет поводом для дальнейшего разговора о роли чувств в жизни. Кроме того, известно, что нельзя сыграть то, чего в тебе нет.

Цель: Исследовать поведенческие проявления различных чувств и состояний.
Организация: Восемь человек занимают центр комнаты. Вокруг них выставляются стулья, спинками внутрь - это имитирует лифт. Остальные участники становятся наблюдателями.

Предложите желающим выйти в центр (8 человек). Остальным участникам объясните, что они становятся наблюдателями.

Участникам объясняют сюжет игры:

"Вы все - жильцы одного дома. И вот однажды, утром отправляясь на работу, вы застреваете в лифте. При этом у вас возникают разные чувства. Какие именно - вы узнаете, когда вытащите карточку".

Раздайте карточки с перечисленными на них названиями чувств и состояний.

Варианты карточек:

- радость, восторг, удовольствие
- интерес, волнение, возбуждение
- горе, страдание, печаль, депрессия
- злость, раздражение, негодование, возмущение
- страх, тревога, опасение
- презрение, высокомерие, пренебрежение
- стыд, самоуничижение, неловкость
- удивление, изумление

Ваше поведение должно быть продиктовано тем состоянием, которое написано на карточке. Называть словом его нельзя.

Участники разыгрывают ситуацию в течение 10-15 минут.

Наблюдатели высказывают свои предположения, какие чувства кто демонстрировал.

Вопросы к участникам:

- Как удалось передать состояние?
- Как в жизни я проявляю это чувство?
- Как часто я испытываю это чувство и в каких ситуациях?

Упражнение "Коллега - образ"

Вспомните одного из своих коллег. Какое определение из предложенных здесь могло бы подойти для характеристики его личности (отметьте несколько качеств):

1. Тревожный - спокойный
2. Разбросанный - целеустремленный
3. Замкнутый - общительный
4. Легкомысленный - серьезный
5. Возбудимый - уравновешенный
6. Уступчивый - принципиальный
7. "Выскочка" - скромный
8. Вспыльчивый - сдержанный
9. Лицемерный - искренний
10. Пессимист - оптимист
11. Безвольный - волевой
12. Глупый - умный
13. Агрессивный - миролюбивый
14. Ранимый - невозмутимый
15. Грубоватый - тактичный
16. Ленивый - трудолюбивый
17. Черствый - отзывчивый
18. Злой - добрый
19. Пассивный - активный
20. Самовлюбленный - самокритичный

Если вы не можете оценить коллегу только при помощи двухфакторной оценки ("глупый - умный"), тогда напротив каждой характеристики поставьте определенный балл, исходя из шестибальной системы. Попробуйте оценить таким образом 5-7 своих коллег.

Упражнение "Учимся ценить индивидуальность"

Если бы мы умели ценить собственную индивидуальность, нам было бы легче принимать инакость партнера.

Члены группы рассаживаются по кругу, у каждого заготовлены бумага и карандаш.

В начале игры скажите примерно следующее: "Мы часто хотим быть точно такими же, как остальные, и страдаем, чувствуя, что отличаемся от других. Иногда действительно хорошо, когда мы - как все, но не менее важна и наша индивидуальность. Ее можно и нужно ценить".

Предложите каждому игроку написать о каких-то трех признаках, которые отличают его от всех остальных членов группы. Это может быть признание своих очевидных достоинств или талантов, жизненных принципов и т. п. В любом случае информация должна носить позитивный характер.

Приведите три примера из собственной жизни, чтобы участникам стало полностью понятно, что от них требуется. Для создания игровой атмосферы используйте свою фантазию и чувство юмора.

Участники записывают свои имена и выполняют задание (3 минуты). Предупредите, что Вы соберете записи и зачитаете их, а члены группы будут отгадывать, кто является автором тех или иных утверждений.

Соберите листочки и еще раз отметьте положительные аспекты того, что люди не похожи друг на друга: мы становимся интересны друг другу, можем найти нестандартное решение проблемы, дать друг другу импульсы к изменению и обучению и т. д. Потом прочтите каждый текст, и пусть игроки угадают, кем он написан. Если автора не удастся "вычислить", он должен назваться сам.

Упражнение для развития навыка активного слушания

Цель: развить и закрепить навык активного слушания в своей профессиональной деятельности.

Инструкция: работа в парах. Участники распределяют роли «коуч» и «клиент». «Коуч» в течение 15 минут проводит коучинговую беседу с «клиентом», используя навык активного слушания. «Клиент» предлагает профессиональную ситуацию для запроса на коуч-сессию.

По результатам проведенной коучинговой беседы, «клиент» дает обратную связь «коучу» в течение 5 минут. После этого обратную связь дает «коуч» «клиенту» в течение 5 минут. После обратной связи участники меняются «ролями». Порядок выполнения упражнения остается тот же. Преподаватель выступает в роли супервизора. Обсуждение: активное слушание – это специальная техника, которая позволяет в полной мере понять собеседника. Как можно использовать полученный в результате реализации упражнения опыт в своей профессиональной деятельности?

Упражнение на отработку навыков задавания эффективных вопросов

Цель: развить и закрепить навык задавания эффективных вопросов в процессе коуч-сессии.

Инструкция: работа в парах. Участники распределяют роли «коуч» и «клиент». «Коуч» в течение 15 минут проводит коучинговую беседу с «клиентом», используя навык задавания эффективных вопросов (отрабатываются вопросы по формату конечного результата). «Клиент» предлагает профессиональную ситуацию для запроса на коуч-сессию.

По результатам проведенной коучинговой беседы, «клиент» дает обратную связь «коучу» в течение 5 минут. После этого обратную связь дает «коуч» «клиенту» в течение 5 минут. После обратной связи участники меняются «ролями». Порядок выполнения упражнения остается тот же. Преподаватель выступает в роли супервизора. Обсуждение: эффективные вопросы приносят в коучинговый разговор многие положительные моменты: они создают ясность, помогают рассматривать разные точки зрения и т.д. Как можно использовать полученный в результате реализации упражнения опыт в своей профессиональной деятельности?

Упражнение на отработку навыка поддерживающей обратной связи

Цель: развить и закрепить навык поддерживающей обратной связи

Инструкция: участники работают в парах.

Каждый участник описывает ситуацию, когда что-то не получалось или шло не так. Пары меняются карточками с другой парой (по часовой стрелке). Участники прописывают алгоритм предоставления обратной связи «сотруднику №1» по ситуации и выделяют представителя («сотрудника №2»), которого отправляют в предыдущую пару (против часовой стрелки) для предоставления обратной связи «сотруднику №1». После этого

участники в парах дают друг другу обратную связь по выполненному упражнению. Преподаватель выступает в роли супервизора. Обсуждение: Коуч может предложить свой взгляд на клиента и таким образом расширить восприятие клиентом самого себя и своих ощущений. Как можно использовать полученный в результате реализации упражнения опыт в своей профессиональной деятельности?

Упражнение на отработку коучингового инструмента «Шкала»

Цель: научиться использовать инструмент «Шкала» для измерения результатов достижения цели и в поддерживающей обратной связи.

Инструкция: работа в парах. Участники распределяют роли «коуч» и «клиент». «Коуч» в течение 15 минут проводит коучинговую беседу с «клиентом», используя инструмент «Шкала» (клиент формирует свой запрос на коуч-сессию). По результатам проведенной коучинговой беседы, «клиент» дает обратную связь «коучу» в течение 5 минут. После этого обратную связь дает «коуч» «клиенту» в течение 5 минут. После обратной связи участники меняются «ролями». Порядок выполнения упражнения остается тот же. Преподаватель выступает в роли супервизора. Обсуждение: техника «Шкала» может быть использована для измерения достижения поставленной цели. Как можно использовать полученный в результате реализации упражнения опыт в своей профессиональной деятельности?

Упражнение «Формирование запроса по методике «SMART»

Цель: научиться использовать методику «SMART» для формирования цели исходя из поставленных задач.

Инструкция: работа в парах. Участники распределяют роли «коуч» и «клиент». «Коуч» в течение 15 минут проводит коучинговую беседу с «клиентом» по его профессиональному запросу, используя методику «SMART» по параметрам (конкретная; измеримая, достижимая, подконтрольная, значимая, ограниченная по времени, экологичная, реальная/актуальная).

Результатом коучинговой беседы становится корректировка цели «клиента» в соответствии с параметрами «SMART». «Клиент» дает обратную связь «коучу» в течение 5 минут. После этого обратную связь дает «коуч» «клиенту» в течение 5 минут. После обратной связи участники меняются «ролями». Порядок выполнения упражнения остается тот же. Преподаватель выступает в роли супервизора. Обсуждение: Как можно использовать полученный в результате реализации упражнения опыт в своей профессиональной деятельности? Упражнение на отработку коучингового инструмента «Линия времени» Цель: научиться использовать инструмент «Линия времени» в своей профессиональной деятельности. Инструкция: работа в парах. Участники распределяют роли «коуч» и «клиент». «Коуч» в течение 20 минут проводит коучинговую беседу с «клиентом», используя инструмент «Линия времени». Участники формулируют свои запросы на коучинговую беседу. В качестве запроса выбирается ситуация, связанная с временным достижением в профессиональной деятельности. По результатам проведенной коучинговой беседы, «клиент» дает обратную связь «коучу» в течение 5 минут. После этого обратную связь дает «коуч» «клиенту» в течение 5 минут. После обратной связи участники меняются «ролями». Порядок выполнения упражнения остается тот же. Преподаватель выступает в роли супервизора. Обсуждение: Как можно использовать полученный в результате реализации упражнения опыт в своей профессиональной деятельности?

Упражнение «Анализ использования времени по рамке «Важное/Срочное»»

Цель: научиться использовать инструмент «Колесо баланса» в своей профессиональной деятельности.

Инструкция: Упражнение выполняется в парах: коуч и клиент (по 20 мин. в одну сторону). Шаг 1. Коуч предлагает клиенту взять лист бумаги и выписать на нем под номерами список всех дел, о которых клиент думает и которые планирует сделать во всех областях жизни. Список дел может включать от тридцати до шестидесяти пунктов. Коуч дает клиенту десять минут времени на выполнение этого задания. Шаг 2. Коуч предлагает клиенту нарисовать квадрат из четырех областей (окон) Используя квадрат «Важное/Срочное», коуч предлагает клиенту разместить свои планируемые дела в каждый сектор этого квадрата, и обратить внимание на то, какой категории дел посвящается больше времени. Шаг 3. По завершении коуч предлагает клиенту обратить внимание на то, какому из видов дел хотелось бы посвящать больше времени. По результатам проведенной коучинговой беседы, «клиент» дает обратную связь «коучу» в течение 5 минут. После этого обратную связь дает «коуч» «клиенту» в течение 5 минут. После обратной связи участники меняются «ролями». Порядок выполнения упражнения остается тот же. Преподаватель выступает в роли супервизора. Обсуждение: Как можно использовать полученный в результате реализации упражнения опыт в своей профессиональной деятельности?