

ФЕДЕРАЛЬНОЕ ГОСУДАРСТВЕННОЕ АВТОНОМНОЕ ОБРАЗОВАТЕЛЬНОЕ УЧРЕЖДЕНИЕ ВЫСШЕГО ОБРАЗОВАНИЯ
**«БЕЛГОРОДСКИЙ ГОСУДАРСТВЕННЫЙ НАЦИОНАЛЬНЫЙ
ИССЛЕДОВАТЕЛЬСКИЙ УНИВЕРСИТЕТ»**
(Н И У « Б е л Г У »)

СОЦИАЛЬНО-ТЕОЛОГИЧЕСКИЙ ФАКУЛЬТЕТ
ИМЕНИ МИТРОПОЛИТА МОСКОВСКОГО И КОЛОМЕНСКОГО
МАКАРИЯ (БУЛГАКОВА)

КАФЕДРА СОЦИАЛЬНОЙ РАБОТЫ

**КОУЧИНГ КАК ИННОВАЦИОННАЯ ТЕХНОЛОГИЯ СОЦИАЛЬНОЙ
РАБОТЫ**

Выпускная квалификационная работа
обучающегося по направлению подготовки 39.04.02 Социальная работа
очной формы обучения, группы 87001609
Лазуренко Наталии Вячеславовны

Научный руководитель
к.пед.н., доцент
М.Е.Поленова

Рецензент
д.филос.н.. проф.,
зав кафедрой философии и
теологии НИУ «БелГУ»
Т.И.Липич

БЕЛГОРОД 2018

ОГЛАВЛЕНИЕ

ВВЕДЕНИЕ	3
1. ТЕОРЕТИЧЕСКИЕ ОСНОВАНИЯ КОУЧИНГА КАК ИННОВАЦИОННОЙ ТЕХНОЛОГИИ СОЦИАЛЬНОЙ РАБОТЫ	12
1.1. Коучинг как вид профессиональной деятельности, инновационная социальная технология и образовательная практика	12
1.2. Коучинг в теории и практике социальной работы	23
2. ПРИМЕНЕНИЕ КОУЧИНГ-ТЕХНООГИЙ В ОБУЧЕНИИ СТУДЕНТОВ НАПРАВЛЕНИЯ ПОДГОТОВКИ 39.04.02 СОЦИАЛЬНАЯ РАБОТА	40
2.1. Контент-анализ профессиональных стандартов в области социального обслуживания населения (код ПС 03)	40
2.2. Рабочая программа дисциплины «Коучинг в социальной работе» и программа повышения квалификации «Коучинг. Управление человеческими ресурсами»	64
ЗАКЛЮЧЕНИЕ	68
СПИСОК ЛИТЕРАТУРЫ	72
ПРИЛОЖЕНИЯ	78

ВВЕДЕНИЕ

Актуальность темы исследования. В современном обществе стремительно меняются политические и экономические формы, внедряются технологические, социальные и управленческие инновации. Центр тяжести социальных технологий управления смещается от примитивного стимулирования к тщательно продуманной мотивации и внимательному отношению к неформальной структуре организации и личностям ее сотрудников.

Изменение природы менеджмента, качественное усложнение управления за счет повышения роли социальной составляющей ведет к необходимости все большей специализации, с одной стороны, и углубления профессионализма, с другой. Решая эти задачи, руководитель-практик вынужден обращаться за помощью к профессиональным внешним консультантам в различных областях, а также совершенствовать собственные управленческие подходы.

На Западе профессиональное консультирование на базе технологии коучинга известно в течение последних десятилетий и в настоящее время представляет собой сложившуюся систему, сформировавшуюся как междисциплинарное направление из методов активного наблюдения и слушания, вопросных технологий, проективных методик, нейролингвистического программирования, элементов глубинной психологии и психотерапии. В коучинге успешно применяются испытанные и современные методы менеджмента. Выработаны технологии взаимоотношения коуч-консультанта и клиентов, интенсивно развивается теория консалтинга в стиле коучинг.

В современной России происходит становление коучинга как теории и практики социальной технологии формирования поведения в организации и профессиональном сообществе, которое, естественно, сопровождается как успехами, так и неудачами.

Руководители многих российских организаций и компаний ощущают необходимость применения инновационных технологий именно сейчас.

Наиболее перспективным методом является коучинг, представляющий собой совокупность социальных технологий, направленных на оценку компетенций, выявление сильных и слабых сторон, усиление мотивации на достижение результата и повышение эффективности: отдельных сотрудников, как правило, руководителей высшего звена (индивидуальный коучинг или коуч-консультирование); структурных подразделений (групповой или командный коучинг); организаций в целом (организационный коучинг).

Внедрение технологии коучинга в практику социальной работы обусловлено рядом обстоятельств.

Во-первых, коучинг активизирует внутренние силы человека. Как следствие, с одной стороны, придается более четкая направленность деятельности персонала организаций по оказанию качественных социальных услуг, с другой – активизируются ресурсы клиентов социальной работы. Усиливается информационная обеспеченность, скорость принятия управленческих решений и их качество.

Во-вторых, важной сферой приложения является разработка стратегий. Коучинг активизирует видение будущего, поэтому он должен выступать необходимым инструментом разработки и реализации стратегических решений организаций социальной сферы, в том числе путем внедрения социального проектирования.

В-третьих, связь между развитием персонала и достижением стратегических целей организации реализуется ее лидерами. С помощью коуч-технологий решается задача превращения менеджера в лидера, образование команд высокоинтеллектуальных единомышленников.

В-четвертых, для совершенствования внутренних ресурсов человеческого капитала коучинг располагает обширным арсеналом средств и приемов, что необходимо в работе с различными категориями клиентов, оказавшимися в трудной жизненной ситуации.

В-пятых, в личностном плане каждый человек стремится к гармонии своего внутреннего мира. Коучинг помогает человеку (как клиенту, так и сотруднику) находить способы самомобилизации и развития таланта для

управления собственной жизнью, а также согласования личных целей с целями социальной организации.

В-шестых, коучинг учит человека учиться. Обучение становится системным, постоянно действующим процессом. Интеграция коучинга в систему обучения персонала организаций социальной сферы перспективна для развития профессиональных компетенций персонала. Организация социальной сферы, непрерывно овладевая новыми знаниями и умениями и используя их для решения возникающих проблем, становится самообучающейся организацией.

В-седьмых, накоплен положительный опыт зарубежных компаний по использованию коучинга для повышения результативности социальных услуг.

Таким образом, коучинг как инновационная технология социальной работы, направленная на активизацию потенциала как клиента, так и специалиста, на решение его задач на современном этапе становится актуальным и эффективным методом поддержки и развития человека.

Степень разработанности проблемы. Существенный вклад в развитие инновационных теорий внесли ученые: Д. Макриз, Г. Менш, М. Портер, Б. Твисс, Ф. Хайек, Р. Ханнингс, Е. Шлюклер, Й. Шумпетер и др. Проблемы активизации инновационной деятельности организаций, региона рассматривали такие ученые как Ю.П. Анисимов, А.М. Букреев, С.В. Валдайцев, В.П. Воронин, Ю.В. Журавлев, С.Д. Ильенкова, И.М. Подмолодина, Р.А. Фатхутдинов, А.И. Хорев и др.

Вопросы совершенствования системы обучения, в том числе социальных работников с применением инновационных методов и способов нашли отражение в трудах А. Голованова, Е. Горбунова, Т.О. Григорьевой, А. Еримбетова, В.А. Куклва, А. Маджуга, О. Мартыненко, Т.Р. Проценко, В.Ф. Самохина, И. Смирновой, В.Т. Чернолес и др.

Исходные положения методологии и методики исследования коучинга в качестве метода управления развитием организаций социальной сферы вытекают из трудов ученых, специализирующихся в области общего и стратегического менеджмента, прежде всего, работ И. Ансоффа, В.С. Виханского, А. Гиуса, С.Ю. Глазьева, Э.М. Короткова, Ж.-Ж. Ламбена,

А.И. Наумова, А.А.Томпсона, Р.А. Фатхутдинова.

Вопросы практики и теории коучинга нашли отражение в трудах зарубежных и отечественных ученых У.Т.Голви, М.Дауни, Р.Дилтса, Д.Кирпатрика, Д.Клаттербака, М.Ландсберга, Э.Парслоу, С.А.Рогачева, О.А. Самольянова, А.В. Сорокоумова, Э. Стака, Ю. Ужакиной, Д. Харриса и др.

Последователями внедрения коуч-технологий в систему управления персоналом, в том числе организаций социальной сферы (Д. Флэкс, А.С. Огнев, В.Е. Максимов, А.Д. Савкин, М.А. Данилова, Е.В. Фролова и др.) были рассмотрены вопросы технологии воздействия на креативный и мотивационный потенциал сотрудников. Однако в рамках данного подхода не указаны условия необходимости и целесообразности внедрения коуч-технологий, отсутствует описание полного цикла внедрения коуч-технологий, технологии оценки качества услуг коучинга, базовых и оптимальных условий применения коуч-технологий, методологии оценки влияния внедрения коуч-технологий на уровень конкурентоспособности предприятия. Также ни в одном из источников не присутствует анализ и обоснование экономической эффективности внедрения коучинга, что является отрицательным фактором в убеждении руководителей применять данную технологию в целях обеспечения конкурентоспособности предприятия.

Коучинг как метод социальной работы, направленный на активизацию потенциала клиента и решение его задач изучают Е.П.Бажанова, М.В.Кларин, М.В. Придатченко и др.

Объектом исследования является коучинг как инновационная социальная технология.

Предмет исследования: специфика коучинга в социальной работе.

Цель исследования: раскрыть сущность и специфику коучинга как инновационной технологии в социальной работе и предложить рекомендации, направленные на совершенствование подготовки обучающихся направления «Социальная работа» и специалистов социальной сферы к использованию коуч-технологий.

Задачи исследования:

- охарактеризовать коучинг как инновационную технологию;
- рассмотреть коучинг в теории и практике социальной работы;
- провести контент-анализ профессиональных стандартов в области социального обслуживания населения и разработать рабочую программу дисциплины «Коучинг в социальной работе» и программу повышения квалификации «Коучинг. Управление человеческими ресурсами».

Гипотеза исследования. В результате реализации рабочей программы дисциплины «Коучинг в социальной работе» у обучающихся по направлению подготовки 39.04.02 Социальная работа сформируются профессиональные компетенции, связанные с владением специальными инструментами коучинга. В результате реализации дополнительной профессиональной программы повышения квалификации «Коучинг. Управление человеческими ресурсами» произойдет совершенствование компетенций руководителя организации социального обслуживания в области обеспечения деятельности организации социального обслуживания населения, оказания социальных услуг гражданам.

Теоретико-методологической основой исследования послужили труды ряда ученых по вопросам коуч-консультирования и коуч-менеджмента, а также по сопутствующим проблемам: А. Адлера, У. Бауманна, Г. Гарднера, Дж. Гилфорда, Т. Гэлви, М.А. Данилова, М. Иванцевича, Т.Дж. Леонарда, А.А. Лобанова, А. Маслоу, Э.Парслоу, М. Перре, В.П.Пугачева, К. Роджерса, С.А. Рогачева, А.Д. Савкина, Л. Терстона, Дж. Уитмора, Дж. Харрис и др.

Методологию исследования определяют подходы: системный (А.Н.Аверьянов, В.Г.Афанасьев, И.В.Блауберг, В.П.Кузьмин, А.И.Ракитин, В.Н.Садовский, А.И.Уемов, Б.Г.Юдин, Э.Г.Юдин, Г.П.Щедровицкий и др.); деятельностный (К.А. Абульханова-Славская, Б.Г. Ананьев, А.Н. Леонтьев, В.Н. Мясищев, С.Л. Рубинштейн, Б.М. Теплов, В.Д. Шадриков, Г.П. Щедровицкий и др.); компетентностный (И.А. Зимняя, А.Н. Дорофеев, В.М. Монахов, В.А. Слостенин, Ю.Г. Татур, Ю.В. Фролов, А.В. Хуторской, Дж. Равен, Н. Хомский и др.); диалогический (М.М. Бахтин, А.В. Брушлинский, М. Бубер, И.А. Зимняя, Н.Б. Крылова, А.А. Леонтьев, С.Л. Франкл и др.);

рефлексивный (В.В. Давыдов, В.И. Слободчиков, Т.И. Шамова, Г.П. Щедровицкий и др.).

Теоретическую основу исследования составили: теория философии образования (Б.С. Гершунский, Э.Н. Гусинский, Ю.И. Турчанинова, В.Д. Шадриков и др.); концепция развития и становления личности (Л.И. Божович, Л.С. Выготский, А.Н. Леонтьев, Б.Ф. Ломов, Д.И. Фельдштейн и др.); общая теория профессиональной культуры, профессионализма, профессиональной деятельности (К.А. Абульханова-Славская, А.А. Бодалев, В.И. Деркач, Е.М. Иванова, И.Ф. Исаев, Е.А. Климов, Н.В. Кузьмина, А.К. Маркова, Н.С. Пряжников, В.А. Сластенин и др.); теория и методика профессиональной подготовки социального работника (В.Г. Бочарова, Ю.В. Василькова, Г.А. Воронина, Б.З. Вульф, М.А. Галагузова, Н.В. Гарашкина, С.И. Григорьев, Т.П. Дьячек, В.И. Загвязинский, В.И. Жуков, Г.М. Коджаспирова, Р.М. Куличенко, В.А. Сластенин, В.А. Фокин, Е.И. Холостова и др.); теория коммуникативных технологий и культуры профессионального общения (В.П. Беспалько, Н.И. Вьюнова, А.Б. Дробович, Е.Н. Ильин, В.А. Кан-Калик, Е.А. Леванова, М.М. Левина, А.С. Макаренко, Э.Ш. Натанзон, А.Я. Савельев, С.А. Смирнова, Ф.А. Фрадкин, Н.Е. Щуркова и др.).

При работе над магистерской диссертацией использовались следующие **методы исследования:**

- теоретический анализ литературы по теме исследования (позволил раскрыть специфику коучинга как инновационной технологии социальной работы). В исследовании применяются теоретические методы сравнительного, структурно-функционального, системного анализа.

- анализ результатов вторичных социологических исследований (позволил изучить особенности коучинга как инновационной технологии в практике обучения магистров социальной работы);

- методы эмпирического исследования: интервьюирование, контент-анализ, обработка и анализ результатов социального исследования;

- статистические (математические) методы обработки результатов

исследования.

Эмпирическая база исследования.

1. Нормативно-правовые акты федерального уровня: приказ Минобрнауки «Об утверждении федерального государственного образовательного стандарта высшего образования – магистратура по направлению подготовки 39.04.02 Социальная работа», профессиональные стандарты (ПС 03) в области социального обслуживания населения;

2. Статистические материалы Федеральной службы государственной статистики и территориального органа Федеральной службы государственной статистики по Белгородской области.

3. Материалы проведенного автором диссертационной работы социологического исследования «Изучение профессиональных стандартов в области социального обслуживания населения» (2018 г.). Исследование проводилось посредством интервьюирования экспертов (n=8), контент-анализа профессиональных стандартов в области социального обслуживания населения.

Научная новизна исследования заключается в теоретическом обосновании возможностей применения коуч-технологий в практике работы специалистов социальной сферы и в системе их профессиональной подготовки и повышения квалификации; в разработке рабочей программы дисциплины «Коучинг в социальной работе» для направления подготовки 39.04.02 Социальная работа (Магистерская программа Психосоциальная работа в системе социальной защиты населения) и дополнительной профессиональной программы повышения квалификации «Коучинг. Управление человеческими ресурсами».

Положение, выносимое на защиту. Рабочая программа дисциплины «Коучинг в социальной работе» разработана для направления подготовки 39.04.02 Социальная работа (Магистерская программа Психосоциальная работа в системе социальной защиты населения).

Планируемым результатом освоения образовательной программы «Коучинг в социальной работе» являются способность к разработке и реализации социальных программ и проектов, направленных на решение актуальных проблем жизнедеятельности индивида, группы и общества и

способностью к проектированию инновационных технологий в социальной сфере.

Целью реализации дополнительной профессиональной программы повышения квалификации «Коучинг. Управление человеческими ресурсами» является совершенствование компетенций руководителя организации социального обслуживания в области обеспечения деятельности организации социального обслуживания населения, оказания социальных услуг гражданам.

Слушатель, освоивший программу, будет обладать профессиональными компетенциями, включающими в себя: способность к взаимодействию с клиентами, вышестоящими и партнерскими организациями; к обеспечению развития организации социального обслуживания; владение практическими навыками применения современных методов организации социального обслуживания населения, включая международный опыт; владение специальными инструментами коучинга; умение осуществлять консультирование клиентов в рамках компетенции организации в доступной форме, предотвращать возможные конфликтные ситуации; формировать и развивать эффективные рабочие команды; знание основ управления персоналом организации; представление о роли руководителя и его влиянии на эффективное управление человеческими ресурсами

Научно-практическая значимость работы заключается в изучении, анализе, обобщении и систематизации теоретических положений и выводов о коучинге как инновационной технологии. Представленный анализ позволяет углубить представления о коуч-технологиях в теории и практике социальной работы. Практическое значение исследования состоит в выработке конкретных рекомендаций по совершенствованию образовательного процесса в подготовке магистров направления 39.04.02 Социальная работа и слушателей курсов повышения квалификации для руководителей организаций, осуществляющих социальное обслуживание, профессиональных психологов и специалистов по социальной работе. Разработаны РПД «Коучинг в социальной работе» и программа повышения квалификации «Коучинг. Управление человеческими ресурсами»

Апробация результатов исследования. Результаты исследования

апробированы на базе социально-теологического факультета имени митрополита Московского и Коломенского Макария (Булгакова) НИУ «БелГУ» в ходе прохождения преддипломной практики (апрель 2018г.).

Основные положения и выводы исследования отражены в докладах на следующих научных и научно-практических конференциях: VIII Международная научно-практическая конференция «Социальная работа в современном мире: взаимодействие науки, образования и практики» (г. Белгород, 30 ноября – 1 декабря 2016 г.); IX Международной научно-практической конференции «Социальная работа в современном мире: взаимодействие науки, образования и практики» (г. Белгород, 27-28 ноября 2017г.).

Структура работы. Магистерская диссертация состоит из введения, двух глав, заключения и списка литературы, включающего 65 наименований. Содержание диссертационной работы изложено на 134 страницах и включает 3 приложения.

1. ТЕОРЕТИЧЕСКИЕ ОСНОВАНИЯ КОУЧИНГА КАК ИННОВАЦИОННОЙ ТЕХНОЛОГИИ СОЦИАЛЬНОЙ РАБОТЫ

1.1. Коучинг как вид профессиональной деятельности, инновационная социальная технология и образовательная практика

Импульсом к становлению и развитию коучинга как вида профессиональной деятельности стали потребности и запросы современного человека и современного общества. На индивидуальном уровне это запрос на осознанный выбор человеком своего жизненного пути. На уровне корпораций и бизнеса – потребность в принципиальном повышении эффективности работников за счёт мобилизации внутреннего потенциала, делегирования работникам оперативных решений, поддерживаемое со стороны работников принятием ответственности за свои инициативы, решения и их воплощение. [30,71].

Коучинг выступает в качестве средства преобразования опыта человека в ситуациях, которые возникают в моменты переломов, кризисов как индивидуального жизненного, так и профессионального пути. Это относится не только к индивидуальному субъекту (отдельному человеку), но и к коллективному субъекту (рабочая команда, профессиональная группа).

По мнению А.Б. Каракотовой, на данный момент коучинг является самым лучшим инструментом повышения эффективности человеческого ресурса посредством раскрытия его потенциала. Новая методология развития персонала, профессионального роста в различных сферах деятельности впервые была предложена Т. Голви. В своих работах Т. Голви указывает на то, что является сутью коучинга – раскрытие потенциала личности для максимизации производительности и эффективности [29].

Слово «коуч», вопреки сложившемуся мифу, далеко не новое. Это слово венгерского происхождения закрепилось в Англии в XVI в., и буквально означало «каре́та», «повозка». Здесь просматривается одна из глубоких аналогий термина – «то, что быстро доставляет к цели и помогает двигаться в пути». Позднее, во второй половине XIX в. английские студенты называли этим термином частных репетиторов. В начале 90-х гг. XIX в. это слово прочно вошло

в спортивный лексикон как название спортивного тренера, а потом перешло на обозначение любой деятельности, связанной с наставничеством, инструктированием, консультированием.

Коучинг как новая форма консультационной поддержки появляется в начале 80-х гг. XXв., когда Дж. Уитмор, вместе с Д. Хэмери и Д. Уитэйкером создает консалтинговую компанию «Performance Consultants» – проект, специализирующийся на коучинге и формировании командной работы в бизнесе. Сначала под этим термином понималась особая форма тренировки спортсменов, претендующих на выдающиеся результаты. Затем коучинг стали запрашивать успешные и начинающие бизнесмены, политики, общественные деятели в качестве эффективной методики достижения целей. В 80-е гг. XXв. коучинг начал играть важную роль в бизнесе, но долгое время был привилегией лишь руководителей высшего уровня.

Другой ключевой фигурой процесса зарождения коучинга стал Т. Дж. Леонард, который во время работы финансовым консультантом заметил, что его наиболее успешные клиенты нуждаются не столько в консалтинге, сколько в личной поддержке профессиональной деятельности. Он формализовал этот вид деятельности, ввел понятие «коуч», и добился выдающихся результатов, создав индустрию коучинга.

В настоящее время существуют более пятидесяти школ и около пятисот видов коучинга. Считается, что как отдельная профессия коучинг окончательно сформировался в начале 90-х гг. XX века. В США профессия коуча официально признана в 2001 г. благодаря усилиям Международной Федерации коучей. На Западе парадигма коучинга как особого стиля обучающего взаимодействия развилась на основе рефлексии передовых подходов в области наставничества, психологического консультирования, бизнес-консультирования.

Формированию коучинга как элемента функционирования и развития персонала организации способствовали работы по ситуационному лидерству, где коучинг рассматривается как стиль руководства, направленный на развитие инициативы и самостоятельности сотрудников.

Вместе с тем, очевидно, что коучинг, как относительно новое явление, не имеет единой терминологии: каждая школа коучинга имеет свою интерпретацию самого понятия «коучинг» и его содержания.

Так, Дж. Уитмор, основоположник бизнес-коучинга, определяет коучинг в узком значении как инструмент для оптимизации человеческого потенциала и эффективной деятельности, в широком – как сущность изменения культуры компании [57,47].

Лондонская школа коучинга под руководством М. Дауни предлагает следующее определение: «Коучинг – искусство способствовать интенсификации и качеству работы, обучению и развитию другого человека». Роль коуча, по мнению Дауни, заключается в активизации способностей клиента к обучению (например, овладению новой технологией) и развитию (в том числе и личному) [17,68].

На наш взгляд, интересен подход Ю. Паршикова, профессионального коуча, члена Международной Федерации коучинга, который считает, что коучинг – своего рода «зонтичный» бренд, объединяющий под своим куполом бизнес-консультирование, психотерапию, имиджмейкерство, бизнес-тренинг, бизнес-консалтинг и собственно коучинг-ориентированные на личностное, профессиональное или корпоративное развитие. Наиболее удачным русским эквивалентом английского глагола «coaching» Ю.Паршиков признает «развитие». Таким образом, по его мнению, коучинг – это развивающее консультирование, а коуч – это консультант по развитию личности, организации и т.д. [43].

Импонирует и точка зрения С. Чумаковой, директора НП «МА КУБ», руководителя Международной Федерации коучинга в России, которая полагает, что коучинг – процесс, направленный на достижение целей в различных областях жизни. Основной задачей коучинга, по ее мнению, является стимулирование самообучения, чтобы в процессе деятельности человек смог сам находить и получать необходимые знания. Коучинг направлен на раскрытие «спящего» внутреннего потенциала, приведение в действие системы мотивации каждого отдельно взятого человека [65].

А.Б. Каракотова придерживается определения, предложенного Международной Федерацией коучинга: «профессиональный коучинг – непрерывное сотрудничество, которое помогает клиентам добиваться реальных результатов в своей личной и профессиональной жизни». Посредством процесса коучинга клиенты углубляют свои знания, улучшают свой коэффициент

полезной деятельности и повышают качество жизни [29].

Л.И. Парамонова, дает следующее определение «коучинг – это метод раскрытия потенциала человека с целью максимального повышения его эффективности. Он направлен на соответствующие социальные группы и организационные системы. Коучинг представляет собой совокупность социальных технологий, направленных на оценку компетенций, выявление сильных и слабых сторон, усиление мотивации на достижение результата и повышение эффективности» [41,125].

В России официально профессия «коучинг» была утверждена в 2002 г. в рамках I Международной конференции коучинга. Целью этой конференции было раскрытие понятия коучинга по определению МФК (ICF), установление международных стандартов коучинга, а также обозначение перспективы развития коучинга в России и в мире.

Говоря о том, как сегодня развивается коучинг в России, следует учитывать сильную региональную дифференциацию, присущую нашей стране. Так, в Москве и других экономически развитых регионах, коучинг переживает период активного развития. Устойчивый спрос на коучинг формируется по мере организации корпоративных университетов, формирования корпоративных стандартов, после всеобщей формализации бизнес-процессов в компаниях. Если говорить о тенденциях, то при условии сохранения темпов развития можно предположить, что профессия коуч прочно войдет в российские организации в течение ближайших 3-5 лет.

В проекте российского профессионального стандарта коучинг определяется как *«организация самостоятельной деятельности взрослых по развитию и мобилизации внутренних ресурсов в контексте решения жизненных, профессиональных и деловых задач»*.

Коучинг является одним из видов инновационной образовательной практики. В этой практике коуч занимает позицию фасилитатора, направляющего процесс порождения человеком субъективно и объективно нового опыта. Коуч работает в условиях парадокса экспертности: он не имеет преимуществ перед клиентом в знании предмета, деталей обсуждаемых ситуаций и т.д.; его задача – организовать продуктивный диалог, стимулировать самостоятельное осознание и переосмысление имеющегося опыта, генерацию

нового опыта, реализацию принятых решений в жизни, профессиональной деятельности [30].

Коучинг представляет собой особый вид диалога, в котором специалист (коуч) помогает клиенту самостоятельно уточнить, прояснить и сформулировать свои жизненные, профессиональные и/или деловые цели и задачи, сфокусировать внимание на задачах развития, искать как внутренние, так и внешние ресурсы, искать и находить альтернативы действий, строить планы, проверять их на реалистичность, принимать на себя ответственность за их реализацию.

Коучинг принципиально основан на субъект-субъектном взаимодействии, активной позиции человека. Человек работает с коучем не в позиции ученика (как в обучении), стажёра (как в наставничестве) или пациента (как в психотерапии), а в позиции партнёра по исследованию и самоопределению своей жизненной позиции, своих намерений, интересов, приоритетов, целей, задач и планов. Профессиональный коуч осознанно воздерживается от директивного, направляющего влияния на человека, советов или подсказок, полностью признаёт за ним право выбора и принятия решений, действует из безоценочной позиции, не высказывая оценки идей и/или решения клиента. Отсюда принятое в профессии обозначение: «клиент коучинга».

Коучинг выступает как услуга, даже в тех случаях, когда заказчиком является организация, а клиентом-«пользователем» – сотрудник, который изначально не запрашивал коучинговой поддержки. Для коучинга необходимо личное согласие и личный запрос на работу со стороны клиента; нет запроса – нет коучинга.

Итак, коуч:

- помогает клиенту коучинга определить области и цели его развития, выстраивает программу коучинга, затрагивающую главные области развития;
- помогает проверить цели и задачи на органичность миру личности, реалистичность, расставить приоритеты, чётко сформулировать цели и измеримые показатели их достижения для всей программы (цикла сессий) и каждой сессии;
- помогает разработать план достижения измеримых, конкретных результатов, сроки их достижения;

- отслеживает продвижение клиента коучинга в направлении поставленных целей, помогая при необходимости уточнять, углублять и переформулировать цели в ходе сессии;

- в диалоге с клиентом вносит в программу коучинга изменения, необходимые по мере изменении ситуации.

Рассуждая о формах, субъектах и объектах коучинга, обозначим, что коучинг проводится в форме регулярных встреч, которые называются сессиями коучинга. Термином «коуч» обозначают специалиста, проводящего процесс коучинга, термином «коучируемый» (от англ. «coachee») – клиента, в роли которого может выступать как отдельный человек, так и команда, организация, но как упоминалось выше, нет единой терминологии, реципиента коучинга также обозначают терминами «игрок» и «обучаемый». Отметим, что коучинг характеризуется интересубъектностью, так как отношения коуча и обучаемого – это субъект-субъектные отношения. Реципиент коучинга рассматривается коучем как равноправный партнер, обладающий внутренним знанием в виде потенциала.

Коуч способствует расширению границ осознания действительности клиентом, осознанию стереотипов и мотивов своего поведения, а также формированию ответственности за результаты своей деятельности.

Коуч как наставник помогает понять, в каком направлении подопечному следует развиваться (с помощью наводящих вопросов и различных примеров), производит разбор ситуаций в которых оказывается клиент (Рис. 1).

Выделяются две преобладающие области коучинговой практики: персональный коучинг жизненных решений (life coaching) и коучинг в бизнес-контексте (business coaching, corporate coaching, executive coaching).

Разделение носит условный характер, так как эти области нередко пересекаются, – вопрос в исходной теме запроса и области, которой уделяется ключевое внимание.



Рис.1. Структура параметров коучинга

Разделение коучинга на виды связано с контекстом (содержанием, задачами) коучинговой работы. Распространение получили виды-специализации областей коучинга: карьерный, спортивный, семейный, бизнес-коучинг для предпринимателей, коучинг высших руководителей, командный коучинг, карьерный коучинг, спортивный, коучинг для родителей и др. В последние годы в мире развиваются специализированные виды коучинга. В их числе: коучинг здоровья, коучинг синдрома дефицита внимания и гиперактивности (ADHD coaching), финансовый коучинг и др.

В корпоративной практике последнего десятилетия ведущие компании мира широко применяют коучинг как для высших руководителей, так и для менеджеров среднего звена и ключевых сотрудников, развивают «управление в стиле коучинг», проводят масштабные программы развития лидерства, в которых коучинг является центральным стержнем.

Коучинг получил широкое распространение в мире. По данным исследований Международной федерации коучинга (2011), в 117 странах мира работают 47 500 коучей. По данным российского исследования (2013), в России работают около 1000 коучей, в ближайшие 4–5 лет прогнозируется утроение их

числа.

Диалоговый формат коучинговой работы нередко сочетается с дистанционными форматами коучинга (по телефону, скайпу, электронной почте и т.д.). Разнообразие форматов предъявляет дополнительные требования к гибкости и профессиональной подготовке коучей.

Характерная черта профессии «Коуч»: её направленность на развитие человеческого потенциала, ценностные основания. К числу ключевых ценностей относятся:

- *осознанность*;
- *активная жизненная позиция* (в решении личных, профессиональных и деловых задач);
- *ответственность*;
- *рефлексивность и осмысленность* деятельности человека (клиента коучинга);
- *субъект-субъектный, диалоговый, недирективный* характер коучингового взаимодействия.

Особая черта профессии – недирективная, нейтральная позиция коуча по отношению к заказчику и клиенту услуги коучинга, невовлечённость в возможное столкновение позиций и интересов.

В подборе коучей соблюдаются правила с ясными ценностными основаниями:

- возможность выбора: человек встречается с несколькими кандидатурами коучей;
- отсутствие конфликта интересов;
- это правило регулируется этическими кодексами профессиональных объединений;
- нейтральность: в корпоративной ситуации — невключённость коуча в организационные взаимодействия; в преобладающем большинстве случаев коучи привлекаются извне организаций, что обеспечивает отсутствие конфликта интересов.

Современная классификация коучинга выглядит следующим образом [28]:

1. *По количеству участников и используемым технологиям* коучинга:

- индивидуальный (личностный, жизненный);
- организационный (работа ведется различными подразделениями от

командной группы, отдела до компании в целом);

- коуч-менеджмент (когда в роли коуча выступает менеджер компании, коучинг используется и признается как форма внутрифирменной коммуникации).

2. *Коучинг для организаций*, в свою очередь, можно подразделить в зависимости от иерархического уровня и преследуемых целей на:

- индивидуальный коучинг первых лиц; индивидуальный или групповой коучинг линейных руководителей и ключевых сотрудников;

- коучинг-консультирование организации;

- обучение руководителей разного уровня коучингу как стилю менеджмента

3. *По режиму* коучинг можно подразделить на:

- лично-дистантный (очно-заочный) коучинг (здесь принципиально важно определить те задачи (ситуации), которые требуют личного участия коуча. поскольку это оказывается непременным условием получения планируемого результата);

- «внешний» коучинг» (с привлечением внешних ресурсов, консультантов для проведения работы с сотрудниками компании. Особенно эффективным метод является при необходимости соблюдения объективного подхода в решении задач и проблем, где внешние коучи и консультанты играют роль независимых экспертов);

- «внутренний» коучинг (организованный процесс общения коуч-менеджера с подчиненными. Сотрудники начинают полностью осознавать существующие реалии, их «плюсы» и «минусы», причем не только реалии внешнего мира, но и внутреннего субъективного мира личности, на этой основе подчиненные выбирают максимально эффективные нуги решения поставленных перед ними задач и таким образом берут на себя ответственность за качественное их выполнение) [28].

4. *По форме*: личные встречи; консультации по телефону; переписка по электронной почте.

Выделяют четыре базовых этапа коучинга: постановка цели, проверка реальности, выстраивание путей достижения, а также достижение (он ещё именуется этапом вол).

Принципы коучинга представлены на Рис.2.



Рис.2 Структура принципов коучинга

Главное отличие коучинга от всех видов консультирования – ставка на реализацию потенциала самого клиента.

По области применения различают карьерный коучинг, бизнес-коучинг, коучинг личной эффективности и лайф-коучинг.

Карьерный коучинг в последнее время все чаще называют карьерным консультированием, который включает в себя оценку профессиональных возможностей, оценку компетенций, консультирование по карьерному планированию, выбор пути развития, сопровождение в поиске работы.

Бизнес-коучинг направлен на организацию поиска наиболее эффективных путей достижения целей компании. При этом проводится работа с отдельными руководителями компании и с командами сотрудников [17,31].

Лайф-коучинг заключается в индивидуальной работе с человеком, ориентированной на улучшение его жизни во всех сферах, например, здоровье, самооценка, взаимоотношения.

Также коучинг различают по его участникам: индивидуальный коучинг, корпоративный или групповой коучинг.

По формату коучинг бывает очный (личный коучинг, фотокоучинг) и заочный (интернет-коучинг, телефонный коучинг). Важно понимать, что данные выше направления коучинга неразрывно связаны между собой и органично вписываются в систему обучения клиентов.

К преимуществам коуч-подхода можно отнести [17,32]:

1. Повышение эффективности исполнения («директивный» стиль управления загоняет человека в рамки функциональных обязанностей, коуч-подход в управлении раскрывает потенциал человека).

2. Развитие персонала (это не только обучение на курсах, тренингах или семинарах, но и раскрытие внутреннего потенциала сотрудника, через непосредственную деятельность в рамках интересов компании).

3. Улучшение освоения новых профессиональных навыков (коучинг это не само обучение, а помощь в обучении, он помогает человеку открыться, повышает интерес, способности запоминания, др.).

4. Улучшение взаимоотношений (повышая собственную эффективность, человек повышает свою самооценку, уходят зависть, страхи, желание самоутвердиться за счет других, повышается взаимное уважение и доверие).

5. Улучшение качества жизни людей (растет эмоциональная удовлетворенность человека, теплеет климат в организации).

6. Экономия времени (сокращается время на дополнительный контроль, подстегивание сотрудников к активности) [17,33].

7. Креативность (чувство сопричастности к бизнес - процессам организации пробуждает в сотрудниках инициативность, порой руководитель и не догадывался какой Клондайк идей таился в головах подчиненных).

8. Эффективность использования потенциала людей (проявляя свои способности и таланты, человек имеет возможность занять более подходящее место в компании, работать с большим энтузиазмом и самоотдачей).

9. Быстрая и эффективная реакция на критические ситуации (если сотрудники чувствуют себя сопричастными к процессу в организации, они охотнее включаются на защиту ее интересов, проявляет чудеса гибкости).

10. Гибкость и адаптация к изменениям (коуч-подход предполагает постоянный внутренний поиск нового, привычка постоянно меняться дает возможность быть готовым к любым внешним изменениям).

11. Мотивация персонала (воодушевление гораздо более заманчивый мотив по сравнению с «кнутом и пряником»), дает возможность привлечь и удержать более профессиональные кадры.

1.2. Коучинг в теории и практике социальной работы

Л.И. Парамонова считает, что одной из особенностей управления в России является недооценка социальных технологий. Это связано как с историческими условиями развития страны, так и со структурой сформировавшегося управления [41,125]. Такое отношение обусловлено также оторванностью научных исследований от практики, неспособностью преобразовать абстрактные научные принципы в социальные технологии решения конкретных задач на конкретных производствах. В то же время наука, занимаясь разработкой фундаментальных проблем, способна обеспечивать приоритет в создании новых технологий и продуктов, расширять ресурсную и информационную базу производства, повышать роль творческого участия

человека в динамике организационно-технических систем. В частности, коучинг, как технология развития персонала, может быть существенно обогащен за счет обращения к социологии, социологическому знанию [41,125].

Рынок коучинга в России уже сформирован, и применяемая технология развития персонала достаточно эффективно используется во многих организациях. Однако применяемая технология коучинга плохо адаптирована к условиям российской действительности, не учитывает особенности российского менталитета, слепо копирует опыт иностранных коллег. Не существует общеизвестных стандартов этой технологии и критериев выбора специалиста в области коучинга. И самое главное, что до сих пор не был разработан метод оценки конкретных результатов его применения.

Л.И. Парамонова технологию определяет как *сферу целенаправленной деятельности человека, организованной на новейших достижениях совокупности технических и социальных наук* [41,127].

Основными признаками технологии являются:

- разграничение, разделение, расчленение данного процесса отношения, деятельности на внутренние взаимосвязанные этапы, фазы, операции;
- координированность и поэтапность действий, направленных на достижение искомого результата;
- каждая технология предусматривает однозначность выполнения включенных в нее процедур и операций.

Это решающее, неременное условие достижения результатов, адекватных поставленной цели. Чем значительнее отклонения в действиях субъекта от параметров, предписанных технологией, тем реальнее опасность деформировать весь процесс и получить результат, не соответствующий ожидаемому.

Социальные технологии рассматриваются В.Н. Ивановым и В.И. Патрушевым как направление современной *социальной инноватики*, рожденной как требованиями самой жизни, так и теми изменениями, которые произошли в научном знании под влиянием научно-технической, управленческой, информационной революций. Таким образом, сущность социальных технологий может быть понята как инновационная система методов выявления и использования скрытых потенциалов социальной системы,

получения оптимального социального результата при наименьших управленческих издержках [26].

Социальная технология всегда детерминирована общественной проблемой и направлена на ее решение, вначале в процессе социодиагностики, познания, затем технологизации. Содержание социальной технологии раскрывается через систему взаимосвязанных взаимообусловленных понятий: цель социальной технологизации; социальные связи и отношения; социальная деятельность; социальное действие; условия и признаки технологизации; процедуры и операции; социальный результат.

Социальная технология представляет собой систему инновационных способов и средств оптимизации социального управления. Возможности применения социальных технологий в различных сферах общественной жизни безграничны. Однако используются они крайне плохо, нерационально. Сложилось реальное противоречие между огромным интеллектуальным потенциалом, накопившимся в науке, передовой практике, и уровнем применения наукоемких технологий в различных сферах общественной жизни, в том числе и в повышении эффективности управленческой деятельности.

Виды социальных технологий различаются в зависимости от того в каких сферах общественной жизни они реализуются: экономической, управленческой, социальной, политической, духовной сферах.

Выделяют различные виды управленческих технологий:

- по уровням: центрального, регионального и местного управления; разрешения социальных конфликтов (конфликтология), инновационного развития управляющих компонентов и др.;

- по специфике государственных органов и управляемых объектов: диагностирование, проектирование,

- реформирование подсистем; информационные, внедренческие, обучающие; инновационного развития; организационные, контроля, конфликтология;

- по уровню управления: центрального управления, регионального управления и местного управления.

Социальная работа включает в себя целый комплекс различных технологий.

Коучинг представляет собой отдельную технологию развития со своей собственной философией, методиками и правилами. Он возник на основе целого ряда развивающих технологий, как бы впитав все их достоинства, и именно поэтому его адекватное применение дает новое качество деятельности, не доступное другим технологиям. Таким образом, коучинг является инновационной социально-управленческой технологией, сфокусированной на личности каждого отдельного сотрудника или клиента и направленной на непрерывное развитие и совершенствование необходимых навыков.

А.А. Трушевская, рассматривая возможности применения коучинговых технологий в социальной работе, упоминает и о таких смежных понятиях как тренинг, консалтинг и наставничество, которые весьма активно используются в формате коучинга [56,230]. Например, коучинг, как процесс переноса нового умения в реальную жизнь, может считаться реальным продолжением тренинга, который ориентирован на формирование умений и навыков. Однако все же существуют отличия коучинга от консалтинга, тренинга и наставничества, краткая характеристика которых представлена в Таблице 1.

Таблица 1

Отличия коучинга, тренинга, консалтинга и наставничества

МЕТОД	ЦЕЛЬ	ИСПОЛЬЗОВАНИЕ	ОГРАНИЧЕНИЕ
Тренинг	Приобретение конкретных навыков, изменение отношения к работе	Не хватает знаний и навыков для эффективного выполнения работы	При «перенесении» навыков из аудитории в реальность не всегда используется индивидуализированный подход.
Консалтинг	«Покупка» решения проблемы в определенной «экспертной области», которая не может быть эффективно решена внутри организации (отсутствуют время, знания и выгоднее купить решение «на стороне»)	Должны быть тщательно просчитаны затраты.	Ограниченно повышение компетентности сотрудников в отношении способов решения проблемы.
Наставничество	Обмен опытом внутри организации, когда есть сотрудники, компетентные в решении вопросов.	Передача накопленного опыта от более опытных сотрудников к менее опытным внутри организации	Передача «готовых» решений редко способствует развитию новых инициатив
Коучинг	Развитие самостоятельности и ответственности за	Способность к новаторству и персональная	Требует специальных навыков и поощрение самостоятельности и

	результат сотрудника	у	ответственность за результат	ответственности сотрудников
--	-------------------------	---	------------------------------------	-----------------------------

Главная проблема тренинговой программы заключается и в том, что перед вернувшимся с тренинга участником встает вопрос о необходимости перенести навыки из «виртуальной» реальности тренинга в «суровые будни» каждодневного бытия. Основное ограничение тренингов как метода повышения результативности состоит в том, что невозможно создать и «отработать» готовые решения, подходящие для всех без исключения ситуаций отработка навыков не дает универсальных решений, а дает, в первую очередь, ограниченный набор шаблонов поведения. Особенно отчетливо это ограничение проявляется в условиях узкого «технологичного» подхода к управлению персоналом или взаимодействию с людьми. Тренинг профессиональных навыков используется для: пополнения недостающих знаний; исправления недостатков в выполнении работником должностных обязанностей; доведения до автоматизма навыков работы в кризисных ситуациях; закрепления навыков работы при исполнении особо важных для фирмы функций (обслуживание клиентов, качество продукции).

Современное понимание наставничества действительно очень близко соприкасается с коучингом. И в том и в другом случае и клиент и протеже сами занимаются формулировкой своих целей, исследуют реальность, принимают решение и следуют выбранным путем. Коучинг и наставничество также могут являться составными частями одного проекта или процесса.

Однако, в отличие от коучинга, наставничество проявляется как общие указания или советы по поводу каких-либо жизненно важных проблем или карьеры. Наставники полагаются на продвижение уже существующих знаний или профессиональных навыков. Наставничество, охватывающее широкий диапазон проблем, является гораздо более общим процессом, нежели коучинг, относящийся к конкретному умению или сфере деятельности. Наставничество обычно способствует прогрессу в рамках специфической области или организации и помогает индивидуумам оценить корпоративную политику (в ее сетевом, профильном и организационных аспектах). Чаще всего наставник занимает более высокое положение, нежели ведомый им человек. Наставник – это и ролевая модель, которая может стать ориентиром для ведомого на

личностном уровне, и, несомненно, авторитет в определенной сфере. Слушателю не нужно ломать голову над тем, как перенести знания из теории на практику. В этой связи, наставничество является более широким, по отношению к коучингу методом.

Коучинг чаще ориентирован на конкретный навык, конкретную сферу деятельности. Консультирование в большинстве случаев фокусируется на эмоциях и чувствах, а не на достижении эффективности деятельности. Консультирование ориентировано на поиск источника проблем в прошлом, коучинг – на достижение результатов в будущем. Консультант обычно является специалистом в определённой области знаний. К консультанту, как правило, обращаются люди, нуждающиеся в помощи при решении сложных и специфических проблем. В ходе консультирования проясняются причины возникших проблем и осуществляется рассмотрение прошлого личностного опыта в контексте событий, пришедших к настоящему положению вещей, в результате чего дается экспертная позиция по данному вопросу.

В отличие от традиционного консалтинга, коучинг смещает фокус внимания на будущее. Его задачей становится разработка маршрута движения к оговоренной заранее цели, результату. В основе методологии и инструментария коучинга лежит интерактивное общение, дискуссия: вопрос-ответ (Q&A), которое проводится в форме коуч-занятий [56,230]. Это может быть личная встреча, телефонный контакт, общение по интернету

Различия психотерапии и коучинга приведены в Таблице 2

Таблица 2

Различия психотерапии и коучинга	
Психотерапия	Коучинг
Общие свойства	
1. Фокус на дисфункции или дезадаптации 2. На прошлых или текущих трудностях, травмах или нарушениях 3. Восстанавливает клиента в нормальный режим 4. Терапевт и клиент встречаются лично	5. Продвижение успешного, функционального человека к высшему функционированию 6. Достижение совершенства при создании необыкновенной жизни 7. Помогает людям полностью реализовать свой потенциал 8. Проводится лично или дистанционно (телефон, e-mail, skype)
Фокус	
9. Основные причины поведения 10. Оберегающая / осторожная коммуникация 11. Клиент рассматривается как имеющий дисфункции	13. Наблюдаемое поведение 14. Ясное / открытое общение 15. Клиент считается здоровым 16. Прислушивается к чувствам как пути к принятию

12. Фокус на чувствах как пути к исцелению	
Инструменты	
17. Ориентация на чувства 18. Слушание 19. Рефлексия 20. Конфронтация 21. Интерпретация 22. Очные встречи, специальное время и место	23. Ориентация на действия 24. Расспрашивание 25. Отчет клиента 26. Просьба 27. Постановка целей 28. Стратегическое планирование 29. Телефон 30. Электронная почта
Вопросы о границах	
31. Ранимый клиент 32. Жесткие формальные границы 33. Вынужденное самораскрытие 34. Этический кодекс и лицензирование, законодательная поддержка границ	35. Высоко функциональный клиент 36. Неформальные границы 37. Спонтанное самораскрытие 38. Участие в общих социальных ситуациях

Е.Л. Виноградова считает, что основной целью и ценностью коучинга является *самореализация* клиента, в частности, *достижение конкретных результатов*, соответствующих ключевым ценностям клиента. Специфическая ценность и цель психотерапии – это *смысл*. Данное понятие основано на теории мотивации А.Н. Леонтьева и задано оппозицией «бессмысленность (смысловая обедненность, смыслоутрата) – осмысленность (смысловая обогащенность, наполненность)» [8,210] (Таблица 3).

Таблица 3

Ключевые характеристики психотерапии и лайф-коучинга

Антропологическая практика	Цель и ценность	Предмет	Проблемное состояние	Продуктивный процесс	Принцип деятельности профессионала	Метод
Психотерапия	Смысл	Жизненный мир	Критическая ситуация	Переживание	Сопереживание	Понимание
Лайф-коучинг	Самореализация, достижение результатов	Проектируемая жизнь	Исходное состояние-постановка цели	Планирование и практические действия	Вдохновение	Актуализация ресурсов

По мнению А.Ю.Федорова, психологи ориентированы на проблемы и процесс; коучу необходимо ориентироваться на решение и результат. Психологи и коучи фокусируются на различных моментах [59,8].

Коуч направляет внимание:

1. На цели, а не проблемы.
2. На ресурсы, а не препятствия.
3. На решения, а не причины.
4. На успехи, а не ошибки.

Непонимание различий между профессиями часто приводит психологов к ошибочному заключению о том, что коучинг поверхностен. В свою очередь, практики коучинга обвиняют психологов в побуждении клиентов к бессмысленному самокопанию и пробуксовке на месте вместо реального изменения жизненной ситуации. Коучинг и психологическое консультирование – обе эти профессии одинаково важны для современного мира и специалисты одной профессии не могут заменить других. Упрекать коучей в ориентированность на материальные ценности и жизненный баланс, рассматриваемый как сумма удовлетворенных потребностей в различных сферах жизни, все равно, что упрекать психиатров в том, что они сосредоточены на патологиях. Это специфика профессии и в ней нет ничего отрицательного. Это отражение культурных потребностей и если есть спрос, то будет и предложение [59].

М.В. Придатченко считает, что основная задача коуча в социальной работе состоит в поддержке клиента в его саморазвитии и продвижении. Коуч не ставит диагнозов и не дает советов, он задает клиенту вопросы о его желаниях, их взаимосвязи с его ценностями и долгосрочными целями. Продуманная, грамотно сформулированная цель имеет больше шансов на достижение, чем облачное желание [46].

Коучинг исходит из того, что единственным и лучшим экспертом в своей жизни является сам человек. В процессе коучинга клиент при поддержке коуча исследует свою индивидуальную ситуацию, осознает свои сильные стороны, осуществляет ревизию доступных ресурсов.

Профессиональные компетенции и специальные методики коучинга помогают клиенту преодолеть границы Я, перейти в состояние т.н. потока, стимулируют креативную мыслительную деятельность и поиск решения поставленной задачи.

Важной компетенцией коуча является управление ответственностью клиента. Отношения доверия, абсолютного принятия, искреннего интереса к клиенту, процедурное разделение ответственности за форму и содержание коучинга между коучем и клиентом формируют ответственность клиента в процессе работы. Итоговая стадия каждой коуч-сессии состоит в фиксации первого шага в реализации найденного решения и обязательстве клиента

сделать его в определенный временной период. Здесь формируется ответственность клиента за результат работы [46].

Коучинг используют для работы с детьми от трех лет для формирования навыков; с подростками для преодоления коммуникативных и социальных трудностей, определения образовательной стратегии; со взрослыми людьми в трудной жизненной ситуации – в ситуации созависимости, насилия, с бездомными, безработными, в процессе реабилитации лиц с девиантным поведением и зависимостями.

Люди, потерявшие работу, или оказавшиеся в трудной финансовой ситуации, могут быть заинтересованы в коучинге как методе перевода проблем в задачное русло, осознания своих сильных сторон, ресурсов и достижений, поиска альтернативных вариантов решений, их ценностный и процедурный анализ.

Клиентам, пережившим насилие, коучинг поможет осознать себя, свои ценности, поменять отношение к некоторым вещам и ситуациям, увидеть перспективы собственного развития.

В процессе реабилитации зависимых коучинг может выступать одним из методов поддержки в период выхода человека из закрытого учреждения. Коуч окажет поддержку и продемонстрирует веру в клиента, поможет прояснить ценности и осознать важность данного этапа в жизни, его связь с долгосрочными целями, осуществить поиск ресурсов для самостоятельной здоровой жизни.

Р.Д.Дарибаева, Т.К.Колегенова, С.С.Толегенова считают, что социальный работник как компетентный специалист, вмешиваясь в частную жизнь клиента, обязан оказать максимальную помощь в обучении его к самостоятельности в решении задач, помочь с адаптацией к изменчивым внешним обстоятельствам, развить необходимые способности и навыки для получения результата. Здесь и используется методика коучинга [15].

Коучинг считается универсальным методом в достижении целей и решении разного рода проблем в любых отраслях человеческой жизни: бизнесе, образовании, физическом здоровье, карьере, межличностных отношениях, семье и др. Коучинг как социальная технология позволяет формировать социальные реакции индивидов посредством специализации активности. Использование технологии коучинга в социальной работе позволяет структурировать процесс

достижения наилучших результатов. Технология коучинга обеспечивает долгосрочность достигаемых личностных преимуществ, адаптируя индивида к высокой эффективности [15].

В социальной работе коуч-метод используется таким образом, что на каждой встрече, тренинге клиент выбирает предмет разговора, коуч слушает и вносит свою лепту в виде проясняющих замечаний, эффективных вопросов, предоставлением обратной связи. Такое взаимодействие проясняет ситуацию и побуждает клиента действовать. Коучинг ускоряет процесс самосовершенствования клиента, открывая перед ним более широкий выбор. Коучинг фокусирует внимание на том, где клиент хочет оказаться, в какой точке он находится в данный момент и что он готов сделать, чтобы попасть туда, где он хочет быть завтра. Все используемые в коучинге методы направлены, главным образом, на то, чтобы сосредоточить внимание человека на целенаправленном действии и побудить его совершить это действие, получив от этого удовольствие. Основной отличительной особенностью коучинга является то, что коуч помогает человеку найти собственное решение, а не решает проблему за него.

Следовательно, коуч вовсе не обязательно – эксперт в области проблемы. Но он должен быть экспертом в том, как помогать другим в раскрытии их собственных возможностей». Цель коучинга – не переделывать человека, а раскрывать его потенциал. Вот почему коуч не дает готовых советов и рекомендаций, а помогает клиенту найти собственные решения актуальных проблем. Фокусом мотивации в стиле коучинг, как отмечалось ранее, является процесс выстраивания сотрудниками организации лично значимых целей в работе. Цели являются источником мотивации, они могут стимулировать мощные процессы самоорганизации, мобилизующие как сознательные, так и бессознательные ресурсы личности.

Первое, что должен сделать специалист, – обрисовать примерную картину будущего. Это приблизительное представление о том, что человек хочет пережить, где он мечтает оказаться, а не какая-то вполне определенная цель. При этом руководитель-коуч задает вопросы о возможностях (например, «Как вы хотите, чтобы все было?»). На основе примерной картины будущего руководитель-коуч и сотрудник проводят далее совместную работу над

запросом последнего – целью или проблемой. Задача руководителя-коуча здесь (о чем упоминалось ранее) – подвести сотрудника к максимальному осознанию цели, результатов и последствий ее воплощения. Работе над целью может быть посвящено несколько бесед. Итак, клиент с помощью руководителя-коуча сформулировал свою цель. Но для того, чтобы она воплотилась в жизнь, цель должна быть представлена в так называемом «формате конечного результата».

Перечислим этапы коучинга.

1. Этап мотивации и постановки цели (этап вдохновения). Коуч помогает клиенту вдохновиться собственным видением привлекательного будущего результата.

2. Этап планирования эффективных действий для достижения цели.

3. Этап реализации плана (приверженность цели).

4. Этап завершения (рефлексия).

Создание доверительных отношений посредством применения техник: присоединения (проявлением интереса, повтором слов и фраз, позой, взглядом); тоны голоса; глубинное слушание.

Применение в процессе индивидуальных коуч-сессий – специальных техник, обеспечивающих визуализацию целей, ценностей, рефлексии удовлетворенности своим состоянием и достижениями: Колесо жизненного баланса, Шкала удовлетворенности продвижением к цели «от 1 до 10», Линия времени и др.

В приведенных выше способах актуализации субъектной позиции обучающихся в образовательном процессе на основе коучингового подхода предметом ценностного для личности осмысления являлось изучаемое предметное и метапредметное содержание и приобретаемые при этом новые смыслы, как когнитивная и компетентностная основа творческого потенциала личности. При этом важно, чтобы и смысловая ценность самой субъектной творческой деятельности была предметом ценностного осмысления обучающихся с позиций значимости для личностного саморазвития и успешной самореализации.

Процесс коучинга можно представить моделью, включающей четыре основные стадии [19].

1. Анализ ситуации и сбор необходимой информации. Коучинг

начинается тогда, когда обучающий сам приходит к осознанию потребности в улучшении профессиональной деятельности, изменении поведения. На этой стадии необходимо сформировать стандарты и описание профессиональной компетенции, то есть на что именно будет направлено обучение.

2. Планирование системы ответственности. На этой стадии необходимо составить план личного развития, позволяющий дать ответы на ключевые вопросы: – что именно необходимо достигнуть; – как и когда это будет происходить; – когда этот процесс начнется и когда завершится?

3. Реализация плана с использованием стилей, техники и навыков. При реализации программы обучения должны применяться стили, соответствующие ситуации.

4. Оценка результативности: это анализ и соответствующие выводы по плану личного развития. К ключевым вопросам на этой стадии следует отнести следующие: – достигнуты ли цели развития; – был ли план личного развития рентабельным; – нужен ли новый план для дальнейшего усовершенствования профессиональных навыков?

На Рис. 3 представлена схема процесса коучинга

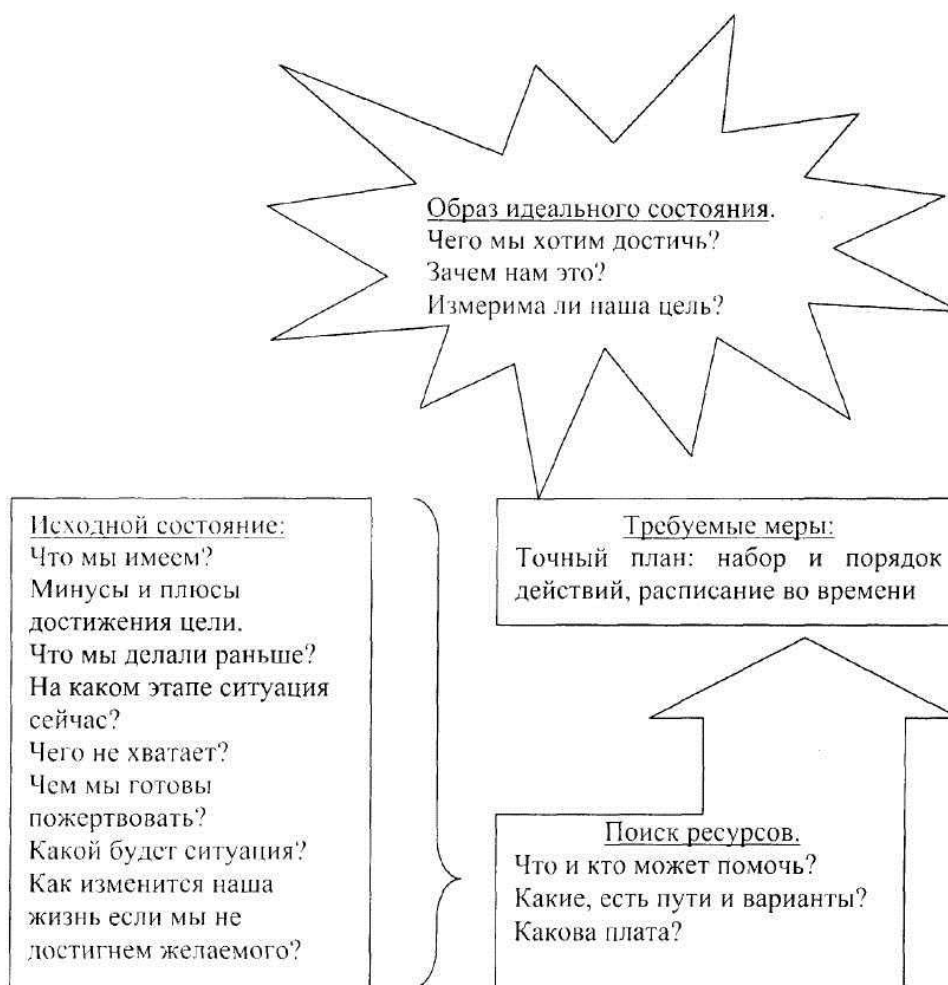


Рис. 3. Схема процесса коучинга

На Рис.4. представлена система взаимоотношений со специалистами разных помогающих профессий [24,145].



Рис.4. Система взаимоотношений со специалистами разных помогающих профессий

Назовем *пять главных результатов* применения коучинга в социальной работе.

1. Построение такой жизнедеятельности, которая позволяет ставить и осуществлять важные личные цели, обрести внутреннюю гармонию. Коуч предлагает стратегии для управления временем, жизненной гармонией и качеством жизни.

2. Обретение силы и усиление жизненной мотивации. Коуч поможет вам сосредоточиться на том, что наиболее важно для вас, и действовать согласно этим ценностям. Воодушевление, мотивация и удовлетворение результатами труда – вот что обычно сопровождает этот процесс.

3. Достижение и увеличение благосостояния за счет личного труда. Еще

Вольтер заметил, что труд освобождает человека от трех великих зол: скуки, порока и нужды. Если мы четко определяем для себя, какие блага мы хотим получить, наша жизнь организуется таким образом, чтобы эти блага нам обеспечить. В результате мы становимся и более счастливыми, и более успешными благодаря высокопроизводительному труду.

4. Преодоление трудностей и барьеров. Часто нам приходится сталкиваться с огромным количеством разнообразных внутренних и внешних препятствий. Благодаря качественно проведенному коучингу внутренние блоки могут исчезнуть, а внешние блоки могут быть преодолены. Это наиболее эффективный путь.

5. Прояснение своих целей и сосредоточение на приоритетах. Если ты четко знаешь, чего именно хочешь от жизни, процесс получения этого становится гораздо проще. Хорошо определенные цели и установки на будущее позволяют нам сосредоточиться на том, что действительно важно именно сейчас.

Роль коуча заключается в том, чтобы помочь клиенту определиться с приоритетами и поддерживать в нем решимость добиться цели и ответственности за ее достижение.

Коуч фокусируется на созидании, достижении целей, создании результатов. Его клиент – человек, который хочет идти к своим целям. Коучинг направлен из настоящего в будущее. Цели и направление работы определяет клиент, а коуч сопровождает его на этом пути.

Коуч не учит своего клиента, как делать, он создает условия для того, чтобы обучаемый понял самостоятельно, что ему надо делать, определил способы, с помощью которых он может достичь желаемого, сам выбрал наиболее удобный (удачный, целесообразный, приемлемый) способ действия и сам наметил основные этапы достижения своей цели (принцип самостоятельности клиента).

Собственно коучинг может рассматриваться и в качестве метода планирования собственной жизни, управления ее изменениями и развитием. Целью в этом случае является создание самого себя как личности с необходимыми, желаемыми качествами и характеристиками в социальном, личностном, межличностном, материальном и духовном аспектах.

В качестве примера технологии коучинга в социальной работе представлена модель коучинга с одаренными детьми (Приложение 1.)

В заключении приведем два рисунка, на которых наглядно представлена модель «Стрела помощи» (Рис. 5), которая показывает вектор развития и размежевания профессий. На первой схеме мы видим, как располагается на «стреле» основной фокус каждой профессии и в каком временном континууме он расположен с точки зрения работы над ним (это, конечно, условное различие, однако оно помогает структурировать процесс помощи). Для различия клинической направленности от направленности на здорового индивида введена ось континуума «Психическая болезнь - Психологическое здоровье».



Рис.5. «Стрела помощи» «Психическая болезнь – Психологическое здоровье»

На второй схеме (Рис. 6) показано, за каким фокусом какая профессия закреплена. Обратим внимание на наиболее смежные и близкие фокусы и соответствующие им профессии, а именно на психологическое консультирование и коучинг. Не есть ли цель всего лишь переформулированная проблема? Нет. Решение проблемы – это стремление вернуться к статусу-кво, возвратиться к привычному, в зону комфорта (или же стремление к типичному и социально одобряемому, чтобы жизнь была «как и у остальных нормальных людей»). Это мотивация «От», своеобразный стиль мышления имеющее некоторое сходство с пессимизмом.

Достижение цели же – это наоборот, стремление к новому и неизвестному, пока лишь воображаемому состоянию, это выход из зоны комфорта к рискованному и привлекательному будущему (здесь стремление к индивидуальному, к высшим культурным образцам или же, по крайней мере, к широко популярным ценностям, но реально малодоступных для большинства). Это мотивация «К», стиль мышления оптимиста. Успех приходит через воздействие на будущее. Успех - это созидание, а не приспособление.



Рис.6. «Стрела помощи»

Таким образом, в условиях экономической, социальной, культурной нестабильности вероятность возникновения трудных жизненных ситуаций у индивидов возрастает. В стадии глубокого кризиса человек нуждается в помощи, консультировании, направлении его деятельности со стороны экспертов по данным проблемам. В стадии выхода из кризиса представляется наиболее важным активизировать самостоятельную деятельность и ответственность клиента в преодолении своих трудностей, освободить от ожиданий помощи и руководства со стороны третьих лиц. Эффективным методом для решения поставленных задач является коучинг.

2. ПРИМЕНЕНИЕ КОУЧИНГ-ТЕХНОЛОГИЙ В ОБУЧЕНИИ СТУДЕНТОВ НАПРАВЛЕНИЯ ПОДГОТОВКИ 39.04.02 СОЦИАЛЬНАЯ РАБОТА

2.1. Контент-анализ профессиональных стандартов в области социального обслуживания населения (код ПС 03)

Нами проведен контент-анализ профессиональных стандартов в области социального обслуживания населения (код ПС 03) по критериям (определены нами), в наибольшей мере соответствующим теме исследования:

- *название,*
- *основная цель вида профессиональной деятельности,*
- *отнесение к видам экономической деятельности,*
- *описание трудовых функций, входящих в профессиональный стандарт (функциональная карта вида профессиональной деятельности)*

Профессиональный стандарт: 03.001 *Специалист по социальной работе* (утв. приказом Министерства труда и социальной защиты РФ от 22 октября 2013 г. N 571н)

Основная цель вида профессиональной деятельности:

Оказание помощи отдельным гражданам и социальным группам для предупреждения или преодоления трудной жизненной ситуации посредством предоставления социальных услуг или мер социальной поддержки

Отнесение к видам экономической деятельности:

Государственное управление социальными программами

Деятельность в области обязательного социального обеспечения

Предоставление социальных услуг

Описание трудовых функций, входящих в профессиональный стандарт (функциональная карта вида профессиональной деятельности)

Обобщенные трудовые функции	Трудовые функции
Деятельность по реализации социальных услуг и мер социальной поддержки населения	Выявление граждан, оказавшихся в трудной жизненной ситуации
	Определение объема, видов и форм социального обслуживания и мер социальной поддержки, в которых нуждается гражданин для преодоления трудной жизненной ситуации и предупреждения ее возникновения

	<i>Организация социального обслуживания и социальной поддержки граждан с учетом их индивидуальной потребности¹</i>
Деятельность по планированию, организации и контролю за реализацией социальных услуг и мер социальной поддержки	<i>Прогнозирование и проектирование реализации социального обслуживания, объема и качества оказываемых социальных услуг, мер социальной поддержки</i>
	<i>Организация деятельности подразделения (группы специалистов) по реализации социальных услуг и мер социальной поддержки</i>
	<i>Контроль качества и эффективности социального обслуживания граждан и предоставления мер социальной поддержки</i>
	<i>Подготовка предложений по формированию социальной политики, развитию социальной помощи и социального обслуживания населения</i>

В соответствии с выделенными функциями опишем трудовые функции

Трудовая функция: Организация социального обслуживания и социальной поддержки граждан с учетом их индивидуальной потребности

Трудовые действия	<i>Организация помощи в оформлении документов, необходимых для принятия на социальное обслуживание или оказания мер социальной поддержки</i>
	<i>Организация оказания социально-бытовых, социально-медицинских, социально-психологических, социально-педагогических, социально-правовых, социально-экономических, социально-реабилитационных услуг, услуг по социальному сопровождению граждан, а также мер социальной поддержки</i>
	<i>Обеспечение посредничества между гражданином, нуждающимся в предоставлении социальных услуг или мер социальной поддержки, и различными специалистами (учреждениями) с целью представления интересов гражданина и решения его социальных проблем</i>
	<i>Организация межведомственного взаимодействия с целью реализации потребностей граждан в различных видах социальных услуг</i>
	<i>Консультирование по различным вопросам, связанным с предоставлением социальных услуг и оказанием мер социальной поддержки</i>
	<i>Выявление и оценка личностных ресурсов граждан-получателей социальных услуг и ресурсов их социального окружения</i>
	<i>Содействие активизации потенциала и собственных возможностей граждан-получателей социальных услуг, расширению возможностей самопомощи и взаимопомощи</i>
	<i>Содействие мобилизации собственных ресурсов граждан и ресурсов их социального окружения для преодоления трудной жизненной ситуации и профилактики ее ухудшения</i>
	<i>Организация работы по вовлечению в социальную работу институтов гражданского общества</i>
<i>Организация профилактической работы по предупреждению появления и (или) развития трудной жизненной ситуации</i>	

¹ Курсивом обозначены функции, относящиеся к теме исследования

Необходимые умения	Выявлять проблему гражданина, находящегося в трудной жизненной ситуации, оценивать возможности ее решения с помощью привлечения профильных специалистов (учреждений)
	Оформлять документы, необходимые для принятия нуждающихся граждан, на социальное обслуживание (постоянное или временное) или оказание мер социальной поддержки
	<i>Выбирать оптимальные способы решения проблемы гражданина посредством формирования и согласования с гражданином индивидуальной программы предоставления социальных услуг и оказания мер социальной поддержки</i>
	Направлять получателей социальных услуг в специализированные социальные учреждения (подразделения) и/или к профильным специалистам
	<i>Использовать оптимальное сочетание различных форм и видов социального обслуживания, технологий социальной реабилитации, адаптации, коррекции и др.</i>
	<i>Выбирать наиболее эффективные технологии социальной работы, применимые к индивидуальным особенностям получателей социальных услуг и их жизненных ситуаций</i>
	Обеспечивать координацию деятельности специалистов в решении актуальных задач социального обслуживания граждан
	Обеспечивать комплексный подход в реализации индивидуальной программы предоставления социальных услуг и оказания мер социальной поддержки гражданам со стороны специалистов смежных профессий (психолог, реабилитолог, социальный педагог, юрист, дефектолог и др.)
	Обеспечивать интеграцию деятельности различных государственных и общественных организаций в реализации индивидуальной программы предоставления социальных услуг и оказания мер социальной поддержки
	Обеспечивать представление интересов получателей социальных услуг
	Мотивировать граждан - получателей социальных услуг к активному участию в реализации индивидуальной программы предоставления социальных услуг и оказания мер социальной поддержки, использовать методы и технологии самоактуализации
	Реализовывать услуги по социальному сопровождению граждан в процессе осуществления реализации индивидуальной программы предоставления социальных услуг и оказания мер социальной поддержки
	Составлять социальный паспорт семьи и гражданина для обеспечения комплексной оценки процесса и результатов реализации индивидуальной программы предоставления социальных услуг и оказания мер социальной поддержки
	Организовывать проведение индивидуальных профилактических мероприятий с гражданами по месту жительства (фактического пребывания) в виде консультаций, содействия в организации занятости, оздоровления, отдыха, предоставления социальных, правовых, медицинских, образовательных, психологических, реабилитационных и иных необходимых услуг
	Использовать основы правовых знаний в сфере оказания социальных услуг и мер социальной поддержки
Повышать свою профессиональную квалификацию в области реализации трудовой функции	
Быть готовым участвовать в пилотных проектах и использовать инновационные технологии социального обслуживания населения с учетом индивидуальных	

	особенностей получателей социальных услуг
Необходимые знания	Основные направления политики в сфере социальной защиты населения
	Нормативно-правовые акты в сфере социальной защиты населения
	Национальные стандарты Российской Федерации в области социального обслуживания
	Состав документов, необходимых для оказания социальных услуг гражданам, обратившимся в социальные службы и учреждения

Трудовая функция: Прогнозирование и проектирование реализации социального обслуживания, объема и качества оказываемых социальных услуг, мер социальной поддержки

Трудовые действия	Проведение мониторинга социальной ситуации на обслуживаемой территории для использования при составлении прогноза развития социального обслуживания и социальной поддержки
	Проведение анализа, обобщения и оценки достоверности полученной в процессе мониторинга информации
	Разработка предложений по рационализации, автоматизации и модернизации средств и технологий социального обслуживания на индивидуальном и групповом уровнях
	Подготовка предложений в рамках разработки социальных программ и проектов, направленных на повышение эффективности социального обслуживания населения на индивидуальном, групповом и средовом уровнях
Необходимые умения	Определять цель мониторинга социальной ситуации на обслуживаемой территории
	Определять индикаторы состояния социальной ситуации
	Использовать различные методы мониторинга социальной ситуации
	Использовать результаты мониторинга в определении целей социального обслуживания населения
	Выявлять и анализировать информацию о социальной ситуации
	Оценивать достоверность информации, полученной в ходе мониторинга и из других источников
	Разрабатывать социальные проекты (программы), направленные на повышение эффективности социального обслуживания населения и оказания социальной поддержки
	Анализировать применимость существующих социальных технологий для реализации социального проекта (программы)
	<i>Разрабатывать инновационные технологии социального обслуживания</i>
	Проводить экспертизу социального проекта (программы)
	Использовать основные методы и средства получения, хранения, переработки информации, навыки работы с компьютером как средством управления информацией, в том числе в сети Интернет
	Повышать свою профессиональную квалификацию в области реализации трудовой

	функции
Необходимые знания	Технологии социального проектирования, моделирования и прогнозирования
	Сущность и особенности проявления конфликтных процессов, ситуаций социального риска
	Методы и технологии управления социальными рисками
	Национальные стандарты Российской Федерации в области социального обслуживания
	Принципы оценки достоверности социальной информации
	Основы стандартизации и количественной оценки качества предоставления социальных услуг и мер социальной поддержки
	Нормативно-правовые акты в сфере социальной защиты населения
	Основные направления политики социальной защиты населения
	Технологии социальной работы с различными группами населения
	<i>Основы самоорганизации и самообразования специалистов по социальной работе</i>
Другие характеристики	Быть ответственным и руководствоваться в работе принципами гуманности, справедливости, объективности и доброжелательности
	Соблюдать профессионально-этические требования к деятельности специалиста по социальной работе

Трудовая функция: Организация деятельности подразделения (группы специалистов) по реализации социальных услуг и мер социальной поддержки

Трудовые действия	Определение плановых целей и задач подразделения (группы специалистов) и отдельных специалистов по социальной работе
	Определение ресурсов, необходимых для реализации социального обслуживания и социальной поддержки, ответственных исполнителей
	Определение объема работы сотрудников подразделения (группы специалистов) и распределять задания между ними
	Координация деятельности сотрудников подразделения по выполнению поставленных задач
	Мотивация сотрудников на выполнение поставленных задач
	Контроль выполнения плановых целей и деятельность специалистов
	Анализ работы подразделения (группы специалистов)
	Осуществление мероприятий по повышению квалификации сотрудников подразделения
	<i>Осуществление супервизии как индивидуального кураторства, направленного на выявление и решение проблем при вхождении в должность и осуществлении профессиональной деятельности специалистов подразделения, профилактику профессиональной деформации и выгорания</i>
Необходимые умения	Планировать работу подразделения социальной службы в составе организации
	Формулировать цели, задачи, определять обязанности и трудовые действия

	специалистов по социальной работе, реализующих социальный проект
	Организовывать взаимодействие специалистов в процессе реализации социальных услуг и мер социальной поддержки
	<i>Использовать инструменты межличностных коммуникаций</i>
	Урегулировать конфликты, владеть навыками медиации в социальной сфере
	<i>Использовать инструментарий выявления потребностей конкретного сотрудника с целью определения его профессионального потенциала</i>
	Владеть основными методами супервизии, выстраивать модели ее организации и проведения в соответствии с изменяющимися потребностями специалистов
	Определять стимулирующие факторы профессиональной деятельности, разрабатывать и реализовывать систему стимулирования эффективной профессиональной деятельности
	Повышать свою профессиональную квалификацию в области реализации трудовой функции
Необходимые знания	Основы социального управления
	Цели, принципы и технологии управления персоналом
	Технологии социальной работы
	Теория социальной работы
	Основы конфликтологии и медиации
	<i>Психология и социология личности и группы</i>
	<i>Психологические и социологические методы исследования</i>
	<i>Психология и социология управления</i>
	Принципы, виды, методы и технологии супервизии
	Основы самоорганизации и самообразования специалистов по социальной работе
Другие характеристики	Быть ответственным и руководствоваться в работе принципами гуманности, справедливости, объективности и доброжелательности
	Соблюдать профессионально-этические требования к деятельности специалиста по социальной работе

Профессиональный стандарт: 03.003 *Руководитель организации социального обслуживания* (Утвержден приказом Министерства труда и социальной защиты РФ от 18 ноября 2013 г. N 678н)

Основная цель вида профессиональной деятельности

Обеспечение деятельности организации социального обслуживания населения, оказание социальных услуг гражданам

Описание трудовых функций, входящих в профессиональный стандарт (функциональная карта вида профессиональной деятельности)

Обобщенные трудовые функции	Трудовые функции
Управление организацией социального обслуживания	Планирование и контроль деятельности организации социального обслуживания (организация)
	Управление ресурсами организации социального обслуживания
	<i>Взаимодействие с клиентами, вышестоящими и партнерскими организациями</i>
	<i>Обеспечение развития организации социального обслуживания</i>

Трудовая функция: Взаимодействие с клиентами, вышестоящими и партнерскими организациями

Трудовые действия	<i>Ведение личного приема клиентов, консультирование по вопросам получения социальных услуг</i>
	Установление деловых связей и организация сотрудничества с различными государственными, общественными, религиозными, негосударственными и иными организациями с целью повышения качества и эффективности оказания социальных услуг, в том числе привлечения благотворительной помощи, направленной на поддержание граждан, попавших в трудную жизненную ситуацию, на развитие организации
	Формирование и обеспечение деятельности попечительских (общественных, наблюдательных) советов в организации
	Представление интересов организации в органах государственной власти и органах местного самоуправления
	Подготовка проектов планов и программ деятельности организации, предложения по проекту государственного (муниципального) задания для представления в вышестоящую организацию
	Подготовка и представление отчетности о деятельности организации в вышестоящую организацию
	Организация подготовки и размещения информации об услугах, оказываемых гражданам, на сайте организации, обеспечение информационной открытости организации социального обслуживания в установленном порядке
Необходимые умения	<i>Осуществлять консультирование клиентов в рамках компетенции организации в доступной форме, предотвращать возможные конфликтные ситуации</i>
	Проводить публичные выступления, в том числе в средствах массовой информации, по вопросам социального обслуживания населения
	Готовить презентационные и информационно-аналитические материалы, статьи, справки о деятельности организации социального обслуживания, в том числе для печатных и электронных средств массовой информации
Необходимые знания	Русский язык (деловой стиль)
	<i>Основы этики и психологии делового общения</i>
Другие характеристики	Соблюдение требований кодекса этики социального работника

Трудовая функция: Обеспечение развития организации социального

обслуживания.

Трудовые действия	Подготовка предложений по формированию стратегических и программных документов в области социального обслуживания населения по поручению вышестоящей организации
	Разработка предложений по повышению эффективности деятельности организации и представление данных предложений в вышестоящую организацию
	<i>Руководство внедрением в организации инновационных форм деятельности, современных методов и инструментов оказания социальных услуг</i>
	Организация участия работников в конкурсах профессионального мастерства в сфере социального обслуживания
	Организация разработки учебно-методических, научно-методических публикаций, пособий, рекомендаций по вопросам организации социального обслуживания
Необходимые умения	Анализировать социально-экономическую, социально-демографическую ситуацию
	Разрабатывать проекты нормативных и методических документов, необходимых для внедрения современных методов и инструментов оказания социальных услуг
Необходимые знания	Основные направления государственной социальной политики, положения стратегий и программ в области социального обслуживания федерального и регионального уровня
	<i>Современные методы организации социального обслуживания населения, включая международный опыт</i>
	<i>Основы управления персоналом организации</i>

Профессиональный стандарт: *Психолог в социальной сфере* (Проект Приказа Министерства труда и социальной защиты РФ «Об утверждении профессионального стандарта «Психолог в социальной сфере» (подготовлен Минтрудом России 11.07.2017»)

Оказание социально-психологических услуг и психологической помощи населению

Основная цель вида профессиональной деятельности:

Содействие отдельным лицам, а также социальным группам в улучшении их психического состояния, в восстановлении способности к адаптации в среде жизнедеятельности, в профилактике и психологической коррекции негативных социальных проявлений в их поведении

Описание трудовых функций, входящих в профессиональный стандарт (функциональная карта вида профессиональной деятельности)

Обобщенные трудовые функции	Трудовые функции
Деятельность по оказанию социально-психологических услуг и психологической помощи отдельным лицам и социальным группам	<i>Организация и реализация психологического сопровождения и оказание социально-психологических услуг отдельным лицам и социальным группам</i>
	<i>Оказание психологической помощи работникам органов и организаций социальной сферы,</i>

	<i>психологическое обеспечение управления и психологическое сопровождение профессиональной деятельности</i>
	<i>Оказание психологической помощи семьям с детьми</i>
	<i>Организация работы по созданию системы психологического просвещения населения</i>
Организация и управление предоставлением социально-психологических услуг и психологической помощи отдельным лицам и социальным группам	<i>Организация предоставления социально-психологических услуг получателям социальных услуг и психологической помощи социально уязвимым слоям населения</i>
	<i>Организация мониторинга психологической безопасности и комфортности среды жизнедеятельности отдельных лиц и социальных групп</i>
	<i>Разработка и реализация программ повышения психологической защищенности и предупреждения психологического неблагополучия отдельных лиц и социальных групп</i>
	<i>Подготовка и координация работы межведомственных команд по оказанию психологической помощи социальным группам и отдельным лицам</i>

Трудовая функция: Организация и реализация психологического сопровождения и оказания социально-психологических услуг отдельным лицам и социальным группам.

Трудовые действия	<i>Разработка и реализация плана оказания адресных социально-психологических услуг, предусматривающих психологическую и социально-психологическую помощь в коррекции психологического состояния получателей социальных услуг для адаптации в социальной среде, на основе индивидуальной программы предоставления социальных услуг</i>
	<i>Разработка и реализация плана оказания социально-психологических услуг в целях повышения коммуникативного потенциала получателей социальных услуг, имеющих ограничения жизнедеятельности, в том числе детей-инвалидов</i>
	<i>Выявление условий, затрудняющих становление личности получателей социальных услуг и коррекция их посредством психопрофилактики, психодиагностики, психокоррекции, консультирования и реабилитации</i>
	<i>Оказание психологической помощи и поддержки получателям срочных социальных услуг/ отдельным лицам и социальным группам в посредством социально-психологического и психологического консультирования</i>
	<i>Оказание консультативной психологической помощи анонимно (в том числе с использованием телефона доверия) лицам, находящимся в кризисном или остром психологическом состоянии, направленное на развитие умения справляться с изменившимися условиями жизни, принятие на себя ответственности</i>
	<i>Проведение психологической диагностики и обследования личности для определения психических, физических и других характеристик, включая интеллект, способности, склонности, возможности, комплексное динамическое социально-психологическое обследование, интерпретация и оценка полученных результатов</i>
	<i>Составление психологических заключений по результатам диагностического обследования личности, а также предоставление консультаций</i>
	<i>Определение основных направлений психологической и социально-психологической помощи в коррекции психологического состояния в соответствии с результатами</i>

	<i>проведенной психологической диагностики и обследования личности</i>
	Информирование социального окружения о средствах и методах психологической поддержки отдельных лиц, в том числе посредством современных информационных технологий (создание специальных страничек, блогов, групп в социальных сетях)
	Реализация психокоррекционной работы с целью адаптации гражданина в среде обитания (обществе), преодоления или ослабления отклонений в развитии, эмоциональном состоянии и поведении, разработка прогноза и рекомендаций коррекционной работы
	<i>Осуществление мер психологической поддержки безработных граждан, разработка рекомендаций по повышению мотивации к труду, активизации позиции по поиску работы и трудоустройству, полному разрешению или снижению актуальности психологических проблем, препятствующих профессиональной и социальной самореализации, повышению адаптации к существующим условиям, реализации профессиональной карьеры путем оптимизации психологического состояния</i>
	Проведение профориентационной работы в соответствии с требованиями федерального государственного стандарта государственной услуги по организации профессиональной ориентации граждан в целях выбора сферы деятельности (профессии), трудоустройства, прохождения профессионального обучения и получения дополнительного профессионального образования
	<i>Проведение психологических тренингов по формированию и развитию личностных качеств, необходимых для самостоятельной жизни и социализации</i>
	Осуществление социально-психологического патронажа в соответствии с планом-графиком посещений
	Разработка и реализация тематических планов и/или программ работы групп взаимоподдержки, клубов общения, курирование и руководство группами взаимоподдержки, клубами общения с целью оказания помощи клиентам (отдельным лицам и социальным группам) в выходе из состояния дискомфорта, поддержания и укрепления психического здоровья, повышения стрессоустойчивости, уровня психологической культуры, в первую очередь в сфере межличностных отношений и общения
	Ведение документации и служебной переписки в соответствии с требованиями к отчетности, качеству ее предоставления
Необходимые умения	Разрабатывать планы реализации психологического сопровождения, психологических услуг и психологической помощи отдельным лицам и социальным группам
	<i>Применять методы психологического консультирования, психологической диагностики</i>
	Выявлять и анализировать психическое состояние и индивидуальные психологические особенности личности, влияющие на отклонения в поведении и взаимоотношениях с окружающими людьми
	Определять в ходе беседы имеющиеся проблемы и уровень мотивации к их преодолению
	Определять и применять набор диагностических методик и диагностического инструментария (бланки анкет, опросников и наблюдений, тесты, карточки, методические рекомендации по обработке полученных результатов) в соответствии с возрастными особенностями личности
	<i>Подбирать и применять методы создания условий для полноценного психологического развития личности на каждом возрастном этапе для своевременного предупреждения возможных нарушений в становлении развитии личности</i>
	Проводить коррекционные мероприятия в соответствии с планом индивидуальной коррекционной работы на основе коррекционных методик, форм и методов работы с клиентом
	Фиксировать результаты проведения психологической коррекции в рабочей документации
	<i>Проводить психологический тренинг с целью снятия последствий психотравмирующих ситуаций, нервно-психической напряженности; привития социально ценных норм поведения людям, преодолевающим асоциальные формы жизнедеятельности;</i>

	<i>формирования адаптации к изменяющимся условиям</i>
	Содействовать повышению мотивации безработного гражданина к труду, активизации позиции по поиску работы и трудоустройству; снижению актуальности психологических проблем, препятствующих профессиональной и социальной самореализации; повышению адаптации к существующим условиям
	<i>Проводить работу, направленную на обеспечение психического здоровья и развития личности получателей социальных услуг</i>
	<i>Проводить беседы в целях снятия состояния острого психологического дискомфорта/стресса, снижения психологического дискомфорта и уровня агрессии/страха</i>
	<i>Оказывать психологическую поддержку лицам для выхода из трудных жизненных ситуаций</i>
	Использовать современные технологии работы с информационными базами данных и иными информационными системами в методической работе по вопросам предоставления социально-психологических услуг и оказания психологической помощи
	Разрабатывать программы индивидуальной работы с клиентами с учетом конкретных профессиональных задач
	Хранить и обрабатывать персональные данные клиентов
	Использовать современные технологии работы с информацией базами данных и иные информационные системы (компьютерные программы информационно-поисковые системы)
	Оформлять профессиональную документацию и отчетность
Необходимые знания	Нормативные правовые акты, регламентирующие организацию и реализацию психологического сопровождения, психологических услуг и психологической помощи отдельным лицам и социальным группам
	Методы и способы оценки психического состояния людей
	Утвержденные или рекомендуемые методики (инструкции, программы) по организации коррекционных занятий с клиентом в соответствии с возрастными и психофизическими особенностями
	Основы применения специального оборудования (модульное оборудование, аудио- и видеомagneтофон с набором кассет, зеркала, компьютерное оборудование при проведении коррекции психологического состояния)
	<i>Методы мотивации клиента к активности, психологической поддержки жизненного тонуса клиентов</i>
	Основы содействия в мобилизации физических, духовных, личностных, интеллектуальных ресурсов и контроля для выхода из кризисного состояния у клиента
	<i>Методы формирования мотивации к труду и обучению</i>
	<i>Психология кризисных состояний (концепции, подходы, факторы, методы и методики работы), рискология, психология горя, потери, утраты</i>
	Психология экстремальных ситуаций (подходы, проблемы, виды помощи, последствия)
	Психология малых групп (виды, взаимоотношения в малых группах, давление в группе), психология этнических общностей
	Психология семьи (подходы, онтология, структура семьи, этапы ее развития, особенности взаимоотношений) и семейных отношений
	Психология зависимости, аддикций, девиантология
	Возрастные особенности развития личности в разные периоды жизни, геронтология, психодиагностика
	Современные направления молодежного движения (виды молодежных групп, их интересы, занятия и способы проведения свободного времени)
	Проблемы социализации (концепции, подходы, признаки нарушений социализации, последствия, виды помощи)
Особенности развития личности в неблагоприятной социальной ситуации	
Типологии проблем граждан разной этиологии (социальные, социально-медицинские, социально-правовые, педагогические)	

Инфраструктура муниципального образования, ресурсы местного сообщества для поддержки отдельных лиц и социальных групп
Технологии, методы и формы оказания психологической помощи при нарушениях социализации
<i>Основы психологического консультирования (виды, формы, методы)</i>
<i>Основы организации и проведения психологического тренинга (методология, проведение, результаты, эффекты)</i>
Основы документооборота, современные требования к отчетности и качеству предоставления документации
Требования к конфиденциальности личной информации, хранению и оперированию персональными данными

Трудовая функция: Оказание психологической помощи работникам органов и организаций социальной сферы, психологическое обеспечение управления и психологическое сопровождение профессиональной деятельности

Трудовые действия	Разработка планов, согласование форм и условий оказания психологической помощи работникам органов и организаций социальной сферы, планов психологического обеспечения управления и психологического сопровождения профессиональной деятельности
	Проведение опросов и исследований в связи с должностными обязанностями, рабочими группами, моральным состоянием, мотивацией, надзором и управлением
	<i>Проведение психологической работы с сотрудниками, включающей формирование психологических качеств, способствующих выполнению поставленных задач, психологической устойчивости к действию психотравмирующих факторов</i>
	Проведение оптимизации профессиональной среды, в том числе социально-психологического климата в коллективе, профилактики межличностных и межгрупповых конфликтов, на основе изучения факторов, влияющих на эффективность и качество труда, работоспособность и удовлетворенность работников
	<i>Проведение психологических тренингов в целях повышения эффективности работы сотрудников организации (тренинги командообразования, групповой сплоченности)</i>
	Оказание индивидуальной психологической помощи специалистам в предупреждении и разрешении личностных проблем
	Проведение адресной работы по повышению социально-психологической компетентности, коррекции неадаптивного поведения и эмоциональных расстройств
	<i>Выявление потребностей обучения и развития персонала организаций</i>
	Осуществление сопровождения различных форм профессионального обучения
	Проведение психологического изучения потребителя продукции организации, психологического анализа рекламной деятельности
	<i>Проведение консультирования по вопросам психологических аспектов выбора и сопровождения карьеры, набора, отбора и расстановки кадров, аттестации, работы с кадровым резервом</i>
	<i>Проведение консультаций по вопросам управления, эффективной организации труда, повышения квалификации, разработка психологических рекомендаций</i>
	Разработка рекомендаций по предупреждению негативных психофизиологических, стрессовых состояний, аварий и несчастных случаев
Необходимые умения	Осуществлять документационное, в том числе методическое сопровождение деятельности по оказанию психологической помощи работникам органов и организаций социальной сферы, психологического обеспечения управления и психологического сопровождения профессиональной деятельности
	Планировать и проводить психологическую диагностику, в том числе тестирование для определения психических, физических и других характеристик, включая интеллект, способности, склонности, возможности

Необходимые знания	Проводить общую психологическую подготовку персонала применительно к конкретным видам задач, в том числе по формированию психологической устойчивости к действию психотравмирующих факторов
	Проводить психологический анализ и оценку результативности деятельности персонала организаций в соответствии с требованиями к виду профессиональной деятельности
	<i>Применять на практике методы обучения взрослых, индивидуального и групповой работы для психологической помощи и повышения эффективности профессиональной деятельности</i>
	Осуществлять определение и оптимизацию факторов, влияющих на удовлетворенность работников условиями труда и их мотивацию к профессиональному росту
	Организовывать и вести деловые переговоры
	Проводить оценку эффективности оказания психологической помощи работникам органов и организаций социальной сферы, психологического обеспечения управления и психологического сопровождения профессиональной деятельности
	Оформлять документацию, осуществлять служебную переписку в соответствии с требованиями к документам
	<i>Социальная психология, психология малых групп, методология индивидуальных консультаций и тренингов (специфика, виды, длительность)</i>
	Порядок предоставления социальных услуг
	<i>Методы и способы психодиагностики и психологического консультирования, обучения взрослых</i>
	<i>Методы общей психологической подготовки сотрудников</i>
	<i>Основные теории оказания психологической помощи персоналу организаций</i>
	Основные принципы, типы, стратегии и тактические приемы ведения переговоров
	<i>Психология личности, организационная психология, психология управления, психология маркетинга</i>
<i>Геронтология, психология общения</i>	
Требования к документообороту в области управления персоналом, межведомственного взаимодействия, оказания услуг в социальной сфере	
Современные стандартные требования к документированию, периодичности, качеству и условиям оказания услуг в психологии	
Требования к конфиденциальности информации, хранению и оперированию персональными личными данными	

Трудовая функция: Оказание психологической помощи семьям с детьми

Трудовые действия	Разработка и реализация индивидуальных программ психологического сопровождения граждан, в том числе родителей, опекунов, попечителей, иных законных представителей несовершеннолетних детей в форме социально-психологического консультирования (в том числе по вопросам внутрисемейных отношений)
	<i>Оказание консультативной, психологической помощи лицам из числа детей, завершивших пребывание в организации для детей-сирот</i>
	Проведение консультирования родителей, или лиц их заменяющих, по вопросам семейных отношений, психолого-педагогической помощи обучающимся, при затруднениях.
	Реализация психологической помощи, направленной на активизацию потенциала членов семей с детьми, признанных нуждающимися в социальном обслуживании и/или реабилитации
	<i>Оказание психологической помощи и поддержки семьям, имеющим, воспитывающим детей-инвалидов</i>
	<i>Оказание психологической помощи и поддержки семьям воспитывающим детей, испытывающих трудности в социальной адаптации</i>

	<p>Поддержание необходимых контактов, в том числе с членами семьи, учебными заведениями или работодателями, разработка рекомендаций возможных решений и урегулирования проблем</p> <p>Организация совместно с другими ведомствами социально-реабилитационного пространства, в том числе, с участием ближайшего окружения семей с детьми</p> <p>Разработка рекомендаций по формированию благоприятных условий для повседневного пребывания детей, нуждающихся в социально-психологической защите, развития их интеллектуальных и нравственных особенностей</p> <p><i>Проведение занятий с целью содействия в развитии навыков, необходимых для решения социальных и личных проблем семьи с детьми</i></p> <p>Проведение психологического обследования (в том числе, анкетирования и тестирования), психологической подготовки кандидатов в замещающие семьи, подготовка психологического заключения о возможности стать замещающими родителями</p> <p>Реализация психологической подготовки детей к устройству в замещающую семью</p> <p><i>Оказание консультативной и психологической помощи лицам, усыновившим (удочерившим) или принявшим под опеку (попечительство) ребенка</i></p>
Необходимые умения	<p>Устанавливать контакт с разными категориями семей с детьми</p> <p><i>Разрабатывать и проводить программы в форме групповых и индивидуальных психологических занятий для семей с детьми по вопросам трудностей в поведении и развитии детей (тренинги, дискуссии, разбор ситуаций, ролевые и деловые игры)</i></p> <p><i>Проводить консультирование по психологическим проблемам функционирования замещающих семей</i></p> <p>Применять способы и методы психологической поддержки семей с наличием детей-инвалидов</p> <p>Разрабатывать рекомендации по организации социально-реабилитационного пространства (или профилактического) с участием ближайшего окружения семей с детьми и согласовывать со специалистами межведомственной команды</p> <p>Осуществлять психологическую поддержку семьям с наличием детей, испытывающих трудности в социальной адаптации</p> <p><i>Проводить психологические и социально-психологические мероприятия по активизации собственных ресурсов членов семей с детьми, признанных нуждающимися в социальном обслуживании/ реабилитации</i></p> <p>Использовать современные технологии работы с информацией, базами данных и иными информационными системами для решения вопросов оказания психологической помощи семьям с детьми</p> <p>Хранить и обрабатывать персональные данные клиентов</p> <p>Оформлять документацию и осуществлять служебную переписку</p>
Необходимые знания	<p>Законодательство Российской Федерации и международные документы в области защиты прав детей</p> <p>Порядок предоставления социальных услуг</p> <p>Основы социальной психологии, психология малых групп, психология личности</p> <p>Проблемы социализации на разных ступенях развития ребенка, нарушения социализации (дезадаптация, депривация)</p> <p>Особенности адаптации детей-сирот и детей в замещающих семьях</p> <p>Возрастная психология (характеристика возрастных периодов развития, особенности развития, нарушения в развитии), педагогическая психология, геронтология, психодиагностика, патопсихология</p> <p>Психология семьи (структура, функции, этапы, проблемы внутрисемейных отношений)</p> <p>Психология горя, потери, утраты и проявления в поведении детей и взрослых</p>

	пережитых травм
	<i>Психология кризисных состояний, последствий пережитых кризисных ситуаций, их проявлений в поведении</i>
	Психология воспитания (семейное воспитание, институциональное воспитание), роли и функции родителей
	Национальные и региональные особенности быта и семейного воспитания (народные традиции, этнокультурные и конфессиональные особенности воспитания)
	Инструментарий, методы для работы с семьей
	Границы компетентностей разных специалистов, работающих с семьей, границы автономности семьи/вмешательства со стороны специалистов
	Документоведение
Другие характеристики	Соблюдать требования профессиональной этики
	Предпринимать все меры для восстановления внутрисемейных связей, подготовки ребенка к возврату в кровную семью или устройству в замещающую семью

Трудовая функция: Организация работы по созданию системы психологического просвещения населения

Трудовые действия	Разработка программы психологического просвещения населения
	Подготовка информации (буклеты, бюллетени, листовки) о перечне психологических услуг и возможности их получения
	Проведение мероприятий научно-практического, методического, организационного и обучающего характера по проблемам психологического просвещения, повышения уровня базовых психологических знаний населения
	Организация психологического просвещения и консультирования обучающихся, направленных на формирование сознательного подхода к выбору профессии на основе комплексного изучения личности с учетом индивидуальных психофизиологических особенностей, интересов, склонностей
	Организация и проведение бесед, лекций, встреч с гражданами с целью формирования у них потребности в психологических знаниях (основах самопознания, самовоспитания, знакомства с основными закономерностями и условиями благоприятного психического развития) и их использования в интересах развития собственной личности или в интересах близких людей
	Проведение просветительской работы по профилактике негативных явлений, подростковой и молодежной преступности
	Проведение просветительской работы по психологическим основам противодействия угрозам современной информационно-телекоммуникационной среды
	Подготовка для СМИ информации о психологических услугах в социальной сфере (ролики, передачи на теле- и радиоканалах)
	Разъяснение различных психологических технологий работы с подростками и молодежью специалистам системы соцзащиты, органов образования, правоохранительных органов и комиссии по делам несовершеннолетних и защите их прав
	<i>Проведение групповых и индивидуальных информационных консультаций о возможности получения психологических услуг</i>
	<i>Привлечение к психологическому просвещению граждан, успешно завершивших программы психологической помощи</i>
	Обобщение и оценка результатов работы по психологическому просвещению в целях формирования рекомендаций для ее совершенствования
	Учет и фиксация проведенных работ в документации

Необходимые умения	Анализировать обращения и запросы населения, учреждений социального обслуживания населения по вопросам психологического просвещения
	Разрабатывать план и программу психологического просвещения с учетом результатов мониторинга психологической безопасности и комфортности среды
	Создавать наглядные материалы для психологического просвещения
	Осуществлять организацию мероприятий, проектов и программ, ориентированных на повышение мотивации в получении психологической помощи
	Проводить психологическую информационно-просветительскую деятельность среди населения
	<i>Использовать разные формы и методы психологического просвещения, в том числе активные методы (игры, упражнения, тренинги)</i>
	Применять методы преодоления коммуникативных, образовательных, этнических, конфессиональных и других барьеров в проведении психологического просвещения
	Подбирать и разрабатывать инструментарий для оценки результативности работы по психологическому просвещению и возможностям оказания психологических услуг
	Оценивать результативность психологического просвещения, не нарушая этических норм и прав человека
	Применять современные технологии работы с информацией, сетевыми ресурсами, информационными системами и программами
Оформлять документацию и осуществлять служебную переписку	
Необходимые знания	Задачи, решаемые конкретными органами и организациями социальной сферы
	Порядок предоставления социальных услуг
	Психология личности, геронтология, психодиагностика, патопсихология
	<i>Социальная психология, психология малых групп</i>
	Национальные и региональные особенности быта и семейного воспитания (народные традиции, этнокультурные и конфессиональные особенности воспитания)
	Психология семьи, консультирования семьи, кризисов семьи
	Проблемы социализации, социальной адаптации и дезадаптации, характеристики социальной среды
	Технологии психологической работы с дезсоциализованными группами подростков и молодежи
	Современные направления молодежных движений
	Основы безопасности жизнедеятельности человека и окружающей среды
	Психология кризисных состояний, рискология
	Психология экстремальных ситуаций, психология горя, потери, утраты
Документоведение	

Трудовая функция: Организация предоставления социально-психологических услуг получателям социальных услуг и психологической помощи социально уязвимым слоям населения

Трудовые действия	Разработка планов предоставления социально-психологических услуг получателям социальных услуг и психологической помощи социально уязвимым слоям населения, осуществление контроля за их реализацией
	Проведение консультирования по различным вопросам, связанным с предоставлением социально-психологических услуг и психологической помощи
	Координация, планирование и контроль предоставлением социально-психологической помощи детям, их родителям (законным представителям) или лицам их заменяющим,

	<p>молодежи в целях повышения психологической защищенности молодого поколения</p> <p>Координация, планирование и контроль предоставлением психологической реабилитации несовершеннолетних правонарушителей, молодых граждан отбывших наказание в местах лишения свободы, молодежи, нуждающейся в поддержке в связи с безработицей</p> <p>Осуществление поддержания условий развития интеллектуальных и нравственных способностей детей, нуждающихся в социально-психологической защите (для повседневного пребывания)</p> <p>Организация и контроль проведения работы по психологическому консультированию, в том числе по вопросам семейных отношений, психолого-педагогической помощи, проблемам психологического здоровья</p> <p>Организация работы по проведению диагностики состояния и динамики психологического здоровья населения, проживающего в субъекте Российской Федерации, муниципальном образовании</p> <p>Обобщение полученной информации, формирование прогноза степени благополучия состояния и динамики психологического здоровья населения, проживающего в субъекте Российской Федерации, муниципальном образовании</p> <p><i>Разработка программ психокоррекционной работы, направленных на улучшение состояния и динамики психологического здоровья населения</i></p>
Необходимые умения	<p>Применять принципы и методы управления деятельностью предоставления социально-психологических услуг и психологической помощи социально уязвимым слоям населения</p> <p>Разрабатывать требования к реализации разных видов психологических и социально-психологических услуг и психологической помощи: консультирование, диагностика, коррекция, профилактика и просвещение</p> <p>Применять технологии управления в области психологической реабилитации несовершеннолетних правонарушителей, молодых граждан отбывших наказание в местах лишения свободы, молодежи, нуждающейся в поддержке в связи с безработицей</p> <p>Разрабатывать систему мероприятий, направленных на профилактику асоциального и деструктивного поведения подростков и молодежи, психологическую поддержку детей и молодежи, находящейся в социально-опасном положении, обеспечивать и контролировать его реализацию</p> <p>Применять методы сбора и анализа информации исследования динамики психологического здоровья населения, проживающего в субъекте Российской Федерации, муниципальном образовании</p> <p>Управлять механизмом формирования прогноза степени благополучия состояния и динамики психологического здоровья населения, проживающего в субъекте Российской Федерации, муниципальном образовании</p> <p><i>Разрабатывать программ профилактической и психокоррекционной работы, направленные на улучшение состояния и динамики психологического здоровья населения</i></p> <p>Устанавливать и поддерживать контакты с другими социальными службами, школами и учреждениями здравоохранения</p> <p>Оформлять необходимую документацию, отчетность, служебную переписку в соответствии с требованиями</p> <p>Использовать современные технологии работы с информацией базами данных и иные информационные системы (компьютерные программы информационно-поисковые системы)</p>
Необходимые знания	<p>Документы, необходимые в соответствии с нормативными правовыми актами для предоставления государственных услуг по предоставлению социально-психологических услуг и психологической помощи</p> <p>Законодательство Российской Федерации в сфере социального обслуживания, правовые основы оказания разных видов психологической помощи</p> <p><i>Управление персоналом, менеджмент организации, психология управления</i></p> <p>Регламенты межведомственного взаимодействия на муниципальном уровне</p>

	Система социальных служб на территории, инфраструктура социальной защиты детства
	Стандарты оформления документации, деловых бумаг, запросов, в том числе в электронном виде, правил их хранения
	Система профилактики негативных явлений, подростковой и молодежной преступности
	Система психологической помощи по вопросам семейных отношений, психолого-педагогической помощи, проблемам психологического здоровья
	Методы диагностики обстоятельств, обуславливающих потребность в социальном обслуживании, нарушений социализации, реабилитации
	Методы и методики, способы и технологии психологической работы, их отличия, специфика их применения

Трудовая функция: Подготовка и координация работы межведомственных команд по оказанию психологической помощи социальным группам и отдельным лицам

Трудовые действия	Обеспечение условий выявления проблем межведомственного характера в социальной сфере
	Осуществление подготовки предложений по формированию команды специалистов разного профиля для оказания комплексной социальной, в том числе психологической помощи отдельным лицам и социальным группам
	Разработка совместно со специалистами другого (междисциплинарного) профиля программ оказания комплексной, в том числе психологической помощи и оказания социально-психологических услуг отдельным лицам и социальным группам на основе межведомственного взаимодействия
	Ознакомление, консультирование и психологическая подготовка специалистов основам межведомственного взаимодействия и предоставления психологической помощи, оказанию социально-психологических услуг отдельным лицам и социальным группам
	Обеспечение психологической оценки эффективности деятельности специалистов по предоставлению психологической помощи, оказанию социально-психологических услуг отдельным лицам и социальным группам в ходе межведомственного взаимодействия
	Учет и фиксация в документах результатов работы
	Необходимые умения
Разрабатывать психологической программы подготовки специалистов основам межведомственного взаимодействия в ходе оказанию социальной, в том числе психологической помощи и социально-психологических услуг отдельным лицам и социальным группам	
Осуществлять психологическую подготовку специалистов межведомственному взаимодействию с учетом их уровня квалификации	
<i>Консультировать отдельных специалистов по вопросам межведомственного взаимодействия</i>	
Оформлять документацию и осуществлять служебную переписку	
Использовать современные технологии работы с информацией, базами данных и иными информационными системами для решения вопросов организации межведомственного взаимодействия предоставлению психологической помощи, оказанию социально-психологических услуг отдельным лицам и социальным группам	

Необходимые знания	<i>Социальная психология, психология малых групп</i>
	<i>Методология командной работы</i>
	Порядок предоставления социальных услуг
	<i>Психология личности</i>
	<i>Психология управления, организационная психология</i>
	Регламенты межведомственного взаимодействия и правила обмена профессиональной информацией между специалистами разных ведомств
	Технологии работы в команде, организации деятельности специалистов разных ведомств
	Методы активизации социальных, психологических и других ресурсов для подготовки специалистов межведомственного взаимодействия
	Техники эффективной коммуникации со специалистами
	<i>Конфликтология (виды конфликтов, способы разрешения)</i>
	<i>Технология разрешения конфликтов</i>

Таким образом, из 15 профессиональных стандартов в области социального обслуживания нами определены 3, которые, по нашему мнению наиболее соответствуют заявленной теме исследования: профессиональный стандарт: 03.001 Специалист по социальной работе, профессиональный стандарт: 03.003 Руководитель организации социального обслуживания, профессиональный стандарт: Психолог в социальной сфере (проект).

На основе проведения контент-анализа профстандартов *основными целями* нами определены следующие:

1. Оказание помощи отдельным гражданам и социальным группам для предупреждения или преодоления трудной жизненной ситуации посредством предоставления социальных услуг или мер социальной поддержки.

2. Обеспечение деятельности организации социального обслуживания населения, оказание социальных услуг гражданам.

3. Содействие отдельным лицам, а также социальным группам в улучшении их психического состояния, в восстановлении способности к адаптации в среде жизнедеятельности, в профилактике и психологической коррекции негативных социальных проявлений в их поведении.

Трудовыми функциями являются следующие:

- Организация социального обслуживания и социальной поддержки граждан с учетом их индивидуальной потребности.

- Прогнозирование и проектирование реализации социального обслуживания, объема и качества оказываемых социальных услуг, мер социальной поддержки.

- Организация деятельности подразделения (группы специалистов) по реализации социальных услуг и мер социальной поддержки.

- Взаимодействие с клиентами, вышестоящими и партнерскими организациями.

- Обеспечение развития организации социального обслуживания.

- Организация и реализация психологического сопровождения и оказания социально-психологических услуг отдельным лицам и социальным группам.

- Оказание психологической помощи работникам органов и организаций социальной сферы, психологическое обеспечение управления и психологическое сопровождение профессиональной деятельности.

- Оказание психологической помощи семьям с детьми.

- Организация работы по созданию системы психологического просвещения населения.

- Организация предоставления социально-психологических услуг получателям социальных услуг и психологической помощи социально уязвимым слоям населения.

- Подготовка и координация работы межведомственных команд по оказанию психологической помощи социальным группам и отдельным лицам.

Для разработки рекомендаций к ВКР опишем необходимые умения, знания и действия (навыки).

Трудовые действия:

- Консультирование по различным вопросам, связанным с предоставлением социальных услуг и оказанием мер социальной поддержки.

- Выявление и оценка личностных ресурсов граждан-получателей социальных услуг и ресурсов их социального окружения.

- Содействие активизации потенциала и собственных возможностей граждан-получателей социальных услуг, расширению возможностей самопомощи и взаимопомощи.

- Содействие мобилизации собственных ресурсов граждан и ресурсов их социального окружения для преодоления трудной жизненной ситуации и профилактики ее ухудшения.

- Осуществление супервизии как индивидуального кураторства,

направленного на выявление и решение проблем при вхождении в должность и осуществлении профессиональной деятельности специалистов подразделения, профилактику профессиональной деформации и выгорания.

- Ведение личного приема клиентов, консультирование по вопросам получения социальных услуг.

- Руководство внедрением в организации инновационных форм деятельности, современных методов и инструментов оказания социальных услуг.

- Разработка и реализация плана оказания адресных социально-психологических услуг, предусматривающих психологическую и социально-психологическую помощь в коррекции психологического состояния получателей социальных услуг для адаптации в социальной среде, на основе индивидуальной программы предоставления социальных услуг.

- Выявление условий, затрудняющих становление личности получателей социальных услуг и коррекция их посредством психопрофилактики, психодиагностики, психокоррекции, консультирования и реабилитации.

- Определение основных направлений психологической и социально-психологической помощи в коррекции психологического состояния в соответствии с результатами проведенной психологической диагностики и обследования личности.

- Осуществление мер психологической поддержки безработных граждан, разработка рекомендаций по повышению мотивации к труду, активизации позиции по поиску работы и трудоустройству, полному разрешению или снижению актуальности психологических проблем, препятствующих профессиональной и социальной самореализации, повышению адаптации к существующим условиям, реализации профессиональной карьеры путем оптимизации психологического состояния.

- Проведение психологических тренингов по формированию и развитию личностных качеств, необходимых для самостоятельной жизни и социализации

- Проведение психологической работы с сотрудниками, включающей формирование психологических качеств, способствующих выполнению поставленных задач, психологической устойчивости к действию психотравмирующих факторов.

- Проведение психологических тренингов в целях повышения эффективности работы сотрудников организации (тренинги командообразования, групповой сплоченности).
- Проведение консультирования по вопросам психологических аспектов выбора и сопровождения карьеры, набора, отбора и расстановки кадров, аттестации, работы с кадровым резервом.
- Проведение консультаций по вопросам управления, эффективной организации труда, повышения квалификации, разработка психологических рекомендаций.
- Оказание консультативной, психологической помощи лицам из числа детей, завершивших пребывание в организации для детей-сирот.
- Оказание психологической помощи и поддержки семьям, имеющим, воспитывающим детей-инвалидов.
- Оказание психологической помощи и поддержки семьям воспитывающим детей, испытывающих трудности в социальной адаптации.
- Проведение занятий с целью содействия в развитии навыков, необходимых для решения социальных и личных проблем семьи с детьми.
- Оказание консультативной и психологической помощи лицам, усыновившим (удочерившим) или принявшим под опеку (попечительство) ребенка.
- Проведение групповых и индивидуальных информационных консультаций о возможности получения психологических услуг.
- Привлечение к психологическому просвещению граждан, успешно завершивших программы психологической помощи.
- Разработка программ психокоррекционной работы, направленных на улучшение состояния и динамики психологического здоровья населения.

Необходимые умения:

- Выбирать оптимальные способы решения проблемы гражданина посредством формирования и согласования с гражданином индивидуальной программы предоставления социальных услуг и оказания мер социальной поддержки.
- Использовать оптимальное сочетание различных форм и видов

социального обслуживания, технологий социальной реабилитации, адаптации, коррекции и др.

- Выбирать наиболее эффективные технологии социальной работы, применимые к индивидуальным особенностям получателей социальных услуг и их жизненных ситуаций.

- Разрабатывать инновационные технологии социального обслуживания.

- Основы самоорганизации и самообразования специалистов по социальной работе.

- Использовать инструменты межличностных коммуникаций.

- Использовать инструментарий выявления потребностей конкретного сотрудника с целью определения его профессионального потенциала.

- Осуществлять консультирование клиентов в рамках компетенции организации в доступной форме, предотвращать возможные конфликтные ситуации.

- Применять методы психологического консультирования, психологической диагностики.

- Подбирать и применять методы создания условий для полноценного психологического развития личности на каждом возрастном этапе для своевременного предупреждения возможных нарушений в становлении развитии личности.

- Проводить психологический тренинг с целью снятия последствий психотравмирующих ситуаций, нервно-психической напряженности; привития социально ценных норм поведения людям, преодолевающим асоциальные формы жизнедеятельности; формирования адаптации к изменяющимся условиям.

- Проводить работу, направленную на обеспечение психического здоровья и развития личности получателей социальных услуг.

- Проводить беседы в целях снятия состояния острого психологического дискомфорта/стресса, снижения психологического дискомфорта и уровня агрессии/страха.

- Оказывать психологическую поддержку лицам для выхода из трудных жизненных ситуаций.

- Применять на практике методы обучения взрослых, индивидуального и групповой работы для психологической помощи и повышения эффективности профессиональной деятельности.

- Разрабатывать и проводить программы в форме групповых и индивидуальных психологических занятий для семей с детьми по вопросам трудностей в поведении и развитии детей (тренинги, дискуссии, разбор ситуаций, ролевые и деловые игры).

- Проводить консультирование по психологическим проблемам функционирования замещающих семей.

- Проводить психологические и социально-психологические мероприятия по активизации собственных ресурсов членов семей с детьми, признанных нуждающимися в социальном обслуживании/ реабилитации.

- Использовать разные формы и методы психологического просвещения, в том числе активные методы (игры, упражнения, тренинги).

Необходимые знания

- Психология и социология личности и группы.
- Психологические и социологические методы исследования.
- Психология и социология управления.
- Основы этики и психологии делового общения.
- Современные методы организации социального обслуживания населения, включая международный опыт.
- Основы управления персоналом организации.
- Методы мотивации клиента к активности, психологической поддержки жизненного тонуса клиентов.
- Методы формирования мотивации к труду и обучению.
- Психология кризисных состояний (концепции, подходы, факторы, методы и методики работы), рискология, психология горя, потери, утраты.
- Основы психологического консультирования (виды, формы, методы).
- Основы организации и проведения психологического тренинга (методология, проведение, результаты, эффекты).
- Социальная психология, психология малых групп, методология индивидуальных консультаций и тренингов (специфика, виды, длительность).

- Методы и способы психодиагностики и психологического консультирования, обучения взрослых.

- Методы общей психологической подготовки сотрудников.

- Основные теории оказания психологической помощи персоналу организаций.

- Психология личности, организационная психология, психология управления, психология маркетинга.

- Геронтология, психология общения

- Психология кризисных состояний, последствий пережитых кризисных ситуаций, их проявлений в поведении.

- Социальная психология, психология малых групп.

- Управление персоналом, менеджмент организации, психология управления.

- Методология командной работы.

- Психология личности.

- Психология управления, организационная психология.

2.2. Рабочая программа дисциплины «Коучинг в социальной работе».

Программа повышения квалификации «Коучинг. Управление человеческими ресурсами»

Коучинг в учебном процессе высшей школы – это новое направление деятельности, обогащающее учебный процесс и повышающее его эффективность. Это дополнительное предложение бизнес-школы, обеспечивающее расширение пакета образовательных услуг. Это мощный дополнительный инструмент развития новых навыков, который стимулирует мотивацию и ответственность обучающихся за результат.

Конечным результатом образовательной деятельности должна стать готовность выпускников к успешному продвижению в личной, профессиональной и социальной среде. В этой связи введение коуч-тренингов в период подготовки диплома, даст возможность студентам более осознанно и

ответственно подходить к защите ВКР, позволит определить направление в будущей работе и позволить построить эффективные шаги в реализации поставленных целей, и самое главное успешно трудоустроиться.

Технология коучинга может с успехом применяться в процессе преподавания разных дисциплин, а также открывает множество перспектив для совершенствования процесса обучения. Как стиль обучения, коучинг может быть использован в любых формах учебного процесса: при проведении семинарских занятий, коллоквиумов, выполнении научно-исследовательских, курсовых работ.

В качестве рекомендаций по совершенствованию системы обучения и повышения квалификации социальных работников с применением технологий коучинга нами разработаны программы: Рабочая программа дисциплины «Коучинг в социальной работе» (Приложение 2) и программа повышения квалификации «Коучинг. Управление человеческими ресурсами» (Приложение 3).

Рабочая программа дисциплины *«Коучинг в социальной работе»* разработана для направления подготовки 39.04.02 Социальная работа (Магистерская программа Психосоциальная работа в системе социальной защиты населения).

Планируемым результатом освоения образовательной программы «Коучинг в социальной работе» являются способность к разработке и реализации социальных программ и проектов, направленных на решение актуальных проблем жизнедеятельности индивида, группы и общества (ПК-9) и способностью к проектированию инновационных технологий в социальной сфере (ПСК-1). Магистрант, освоивший программу должен: знать теоретические основы разработки и реализации социальных программ и проектов, проектирования инновационных технологий в социальной сфере; уметь использовать знания в области разработки и реализации социальных программ и проектов, направленных на решение актуальных проблем жизнедеятельности индивида, группы и общества, а также в области проектирования инновационных технологий в социальной сфере; владеть навыками разработки социальных программ и проектов, направленных на решение актуальных проблем жизнедеятельности индивида, группы и общества,

навыками проектирования инновационных технологий в социальной сфере.

РПД состоит из 12 разделов. Основными структурными компонентами РПД являются:

- Перечень планируемых результатов обучения по дисциплине, соотнесенных с планируемыми результатами освоения образовательной программы.

- Объем дисциплины в зачетных единицах с указанием количества академических часов, выделенных на контактную работу обучающихся с преподавателем (по видам учебных занятий) и на самостоятельную работу обучающихся.

- Содержание дисциплины, структурированное по темам (разделам) с указанием отведенного на них количества академических часов и видов учебных занятий.

- Перечень учебно-методического обеспечения для самостоятельной работы обучающихся по дисциплине.

- Фонд оценочных средств для проведения промежуточной аттестации обучающихся по дисциплине.

- Типовые контрольные задания или иные материалы, необходимые для оценки знаний, умений, навыков и (или опыта деятельности, характеризующие этапы формирования компетенций в процессе освоения образовательной программы.

- Методические указания для обучающихся по освоению дисциплины.

Цель реализации дополнительной профессиональной программы «*Коучинг. Управление человеческими ресурсами*» является совершенствование компетенций руководителя организации социального обслуживания в области обеспечения деятельности организации социального обслуживания населения, оказания социальных услуг гражданам.

Задачи:

1. Формирование представления о корпоративной культуре в организации для максимальной самореализации и профессионального роста сотрудников;
2. Формирование представления о роли коучинга в эффективном управлении человеческими ресурсами;
3. Развитие навыков коуч-компетентности;

4. Развитие навыков и умений осуществлять коучинг людей и команд;
5. Развитие способности осуществлять самостоятельную аналитическую и научно-исследовательскую работу в области психологии управления человеческими ресурсами.

Слушатель, освоивший программу, должен обладать профессиональными компетенциями, включающими в себя способность: к взаимодействию с клиентами, вышестоящими и партнерскими организациями; к обеспечению развития организации социального обслуживания.

Владеть: практическими навыками применения современных методов организации социального обслуживания населения, включая международный опыт; владеть специальными инструментами коучинга.

Уметь: осуществлять консультирование клиентов в рамках компетенции организации в доступной форме, предотвращать возможные конфликтные ситуации; формировать и развивать эффективные рабочие команды.

Знать: основы управления персоналом организации; иметь представление о роли руководителя и его влиянии на эффективное управление человеческими ресурсами

Основными структурными компонентами программы являются:

- Учебно-тематический план дополнительной профессиональной программы повышения квалификации.
- Учебная программа дополнительной профессиональной программы повышения квалификации.
- Материально-технические условия реализации программы

ЗАКЛЮЧЕНИЕ

Импульсом к становлению и развитию коучинга как вида профессиональной деятельности стали потребности и запросы современного человека и современного общества. Коучинг выступает в качестве средства преобразования опыта человека в ситуациях, которые возникают в моменты переломов, кризисов как индивидуального жизненного, так и профессионального пути.

Коучинг является самым лучшим инструментом повышения эффективности человеческого ресурса посредством раскрытия его потенциала.

Коучинг – это метод раскрытия потенциала человека с целью максимального повышения его эффективности. Он направлен на соответствующие социальные группы и организационные системы. Коучинг представляет собой совокупность социальных технологий, направленных на «оценку компетенций, выявление сильных и слабых сторон, усиление мотивации на достижение результата и повышение эффективности»

В проекте российского профессионального стандарта коучинг определяется как «организация самостоятельной деятельности взрослых по развитию и мобилизации внутренних ресурсов в контексте решения жизненных, профессиональных и деловых задач».

Коуч помогает клиенту коучинга определить области и цели его развития, выстраивает программу коучинга, затрагивающую главные области развития; помогает проверить цели и задачи на органичность миру личности, реалистичность, расставить приоритеты, чётко сформулировать цели и измеримые показатели их достижения для всей программы (цикла сессий) и каждой сессии; помогает разработать план достижения измеримых, конкретных результатов, сроки их достижения; отслеживает продвижение клиента коучинга в направлении поставленных целей, помогая при необходимости уточнять, углублять и переформулировать цели в ходе сессии; в диалоге с клиентом вносит в программу коучинга изменения, необходимые по мере изменении ситуации.

Характерная черта профессии «Коуч»: её направленность на развитие человеческого потенциала, ценностные основания. К числу ключевых

ценностей относятся: осознанность; активная жизненная позиция (в решении личных, профессиональных и деловых задач); ответственность; рефлексивность и осмысленность деятельности человека (клиента коучинга); субъект-субъектный, диалоговый, недирективный характер коучингового взаимодействия.

Коучинг представляет собой отдельную технологию развития со своей собственной философией, методиками и правилами. Он возник на основе целого ряда развивающих технологий, как бы впитав все их достоинства, и именно поэтому его адекватное применение дает новое качество деятельности, не доступное другим технологиям. Таким образом, коучинг является инновационной социально-управленческой технологией, сфокусированной на личности каждого отдельного сотрудника или клиента и направленной на непрерывное развитие и совершенствование необходимых навыков.

Основной целью и ценностью коучинга является самореализация клиента, в частности, достижение конкретных результатов, соответствующих ключевым ценностям клиента. Специфическая ценность и цель психотерапии – это смысл.

Основная задача коуча в социальной работе состоит в поддержке клиента в его саморазвитии и продвижении. Коуч не ставит диагнозов и не дает советов, он задает клиенту вопросы о его желаниях, их взаимосвязи с его ценностями и долгосрочными целями. Продуманная, грамотно сформулированная цель имеет больше шансов на достижение, чем облачное желание.

Коучинг исходит из того, что единственным и лучшим экспертом в своей жизни является сам человек. В процессе коучинга клиент при поддержке коуча исследует свою индивидуальную ситуацию, осознает свои сильные стороны, осуществляет ревизию доступных ресурсов.

Коучинг считается универсальным методом в достижении целей и решении разного рода проблем в любых отраслях человеческой жизни: бизнесе, образовании, физическом здоровье, карьере, межличностных отношениях, семье и др. Коучинг как социальная технология позволяет формировать социальные реакции индивидов посредством специализации активности. Использование технологии коучинга в социальной работе позволяет структурировать процесс достижения наилучших результатов. Технология коучинга обеспечивает долгосрочность достигаемых личностных преимуществ, адаптируя индивида к

высокой эффективности.

В социальной работе коуч-метод используется таким образом, что на каждой встрече, тренинге клиент выбирает предмет разговора, коуч слушает и вносит свою лепту в виде проясняющих замечаний, эффективных вопросов, предоставлением обратной связи. Такое взаимодействие проясняет ситуацию и побуждает клиента действовать. Коучинг ускоряет процесс самосовершенствования клиента, открывая перед ним более широкий выбор. Коучинг фокусирует внимание на том, где клиент хочет оказаться, в какой точке он находится в данный момент и что он готов сделать, чтобы попасть туда, где он хочет быть завтра. Все используемые в коучинге методы направлены, главным образом, на то, чтобы сосредоточить внимание человека на целенаправленном действии и побудить его совершить это действие, получив от этого удовольствие. Основной отличительной особенностью коучинга является то, что коуч помогает человеку найти собственное решение, а не решает проблему за него.

Нами проведен контент-анализ профессиональных стандартов в области социального обслуживания населения (код ПС 03) по критериям (определены нами), в наибольшей мере соответствующим теме исследования: название, основная цель вида профессиональной деятельности, отнесение к видам экономической деятельности, описание трудовых функций, входящих в профессиональный стандарт (функциональная карта вида профессиональной деятельности).

Таким образом, из 15 профессиональных стандартов в области социального обслуживания нами определены 3, которые, по нашему мнению наиболее соответствуют заявленной теме исследования: профессиональный стандарт: 03.001 Специалист по социальной работе, профессиональный стандарт: 03.003 Руководитель организации социального обслуживания, профессиональный стандарт: Психолог в социальной сфере (проект).

В качестве рекомендаций по совершенствованию системы обучения и повышения квалификации социальных работников с применением технологий коучинга нами разработаны программы: Рабочая программа дисциплины «Коучинг в социальной работе» и программа повышения квалификации «Коучинг. Управление человеческими ресурсами».

Рабочая программа дисциплины «Коучинг в социальной работе» разработана для направления подготовки 39.04.02 Социальная работа (Магистерская программа Психосоциальная работа в системе социальной защиты населения).

Планируемым результатом освоения образовательной программы «Коучинг в социальной работе» являются способность к разработке и реализации социальных программ и проектов, направленных на решение актуальных проблем жизнедеятельности индивида, группы и общества (ПК-9) и способностью к проектированию инновационных технологий в социальной сфере (ПСК-1).

Цель реализации дополнительной профессиональной программы «Коучинг. Управление человеческими ресурсами» является совершенствование компетенций руководителя организации социального обслуживания в области обеспечения деятельности организации социального обслуживания населения, оказания социальных услуг гражданам.

Слушатель, освоивший программу, должен обладать профессиональными компетенциями, включающими в себя способность: к взаимодействию с клиентами, вышестоящими и партнерскими организациями; к обеспечению развития организации социального обслуживания.

ПРИЛОЖЕНИЯ

Модель "Коучинг" социального сопровождения одаренных детей

Модель "Коучинг" ("Coaching" англ. - обучение, тренировки) - строится на выявлении сильных сторон одаренной личности. Реализация модели предполагает достижение цели, результата, личностного развития одаренной личности для максимизации собственной производительности и активности через процесс активного и созидательного взаимодействия со специалистом в форме наставничества, консультирования. Эта модель адресована одарённым детям без явных проблем в области социализации и может реализовываться время от времени, когда такие проблемные эпизоды возникают в жизни ребёнка.

В данной модели ребенок достигает своих целей самостоятельно, решая стоящие перед ним проблемы и добиваясь при этом наибольшей реализации своих способностей и возможностей.

Эта модель реализует поддержку в раскрытие потенциала личности для максимизации собственной производительности и активности.

Роль специалиста в данном случае - помочь одаренному ребенку сформулировать цели и точно следовать им.

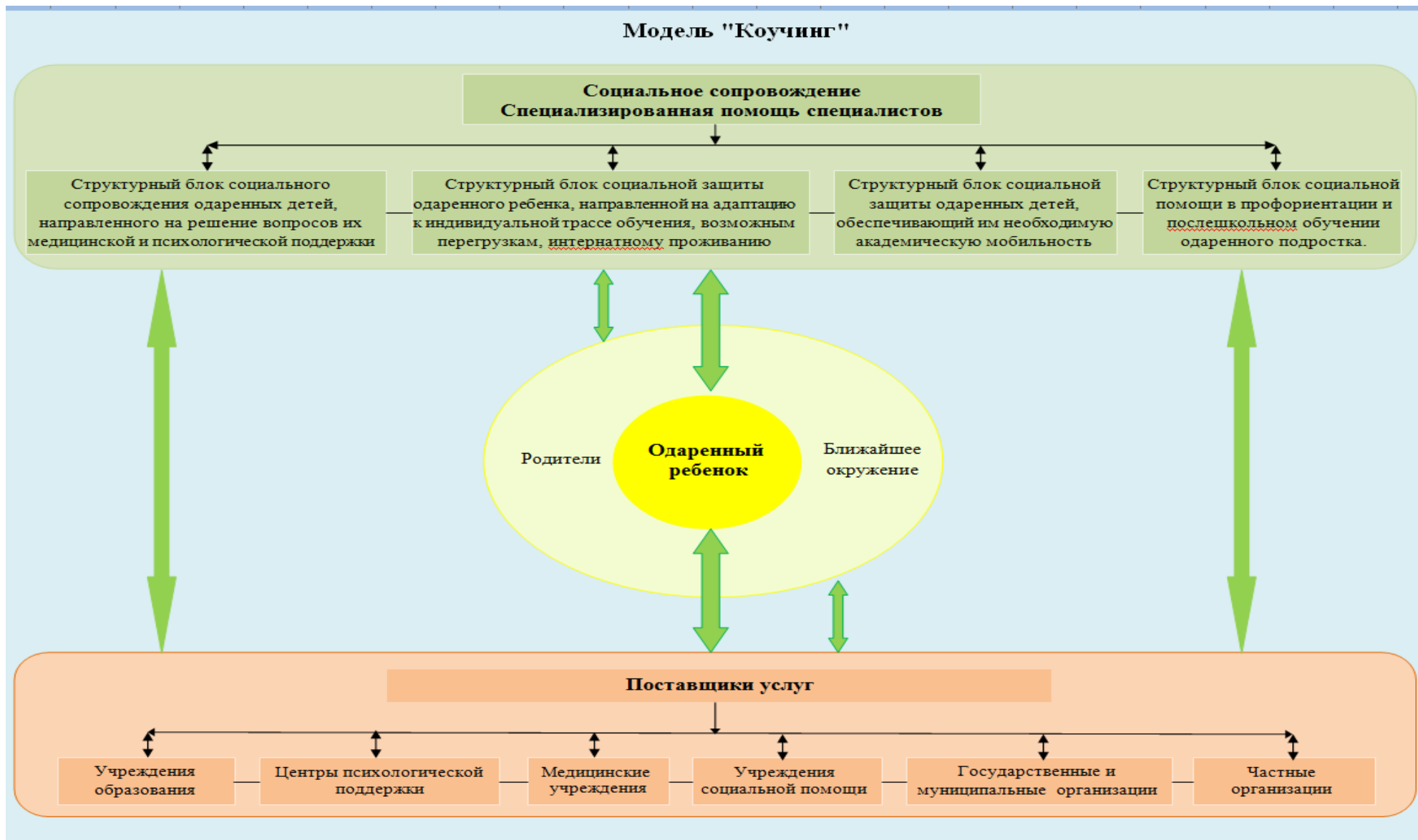
При реализации Модели "Коучинг" специалист службы сопровождения помогает одаренному ребенку с:

- постановкой ясных целей и оптимальных путей их достижения;
- определением шагов к достижению цели;
- прояснением сложных ситуаций и разработкой алгоритма их решений;
- выработкой ответственных решений и новых стратегий достижения результата;
- анализом и оценкой полученных результатов;
- повышением самостоятельности в принятии решений;
- повышением личной ответственности;
- обучением быстро принимать нужные решения в трудных ситуациях.
- открытием новых возможностей личности.

В данной модели специалист по социальному сопровождению несет ответственность за оказанные услуги.

Важный момент активизации внутреннего потенциала (внутренних ресурсов) одаренного ребенка или подростка в данной модели – это обеспечение мотивационной поддержки. Основными ее принципами могут явиться следующие:

- согласие на помощь и поддержку;
- опора на наличные силы и потенциальные возможности личности;
- вера в эти возможности, ориентация на способность самостоятельно преодолевать трудности;
- совместность, сотрудничество, содействие;
- доброжелательность и безоценочность;
- безопасность, защита здоровья, прав, человеческого достоинства;
- реализация принципа «не навреди»;
- рефлексивно-аналитический подход к процессу и результату.



Функциональная Модель «Коучинг»

Модель "Коучинг" Целевой компонент	
ЦЕЛЬ	РЕЗУЛЬТАТ
1) Организация психолого-педагогического медико-социального сопровождения одаренных детей и подростков по запросу.	1) Создание эффективной службы комплексного сопровождения одаренных детей и подростков. Реализация системно-ориентированных программ сопровождения, направленных на профилактику проблем в учебной, социальной и эмоционально-волевой сферах, сохранение здоровья детей.
2) Создание благоприятных условий для гармоничного развития личности одаренного ребенка или подростка (физического, социального, духовно-нравственного, интеллектуального).	2) Создание благоприятных условий для развития личности ребенка (физического, социального, духовно-нравственного, интеллектуального). Индивидуальное сопровождение одаренного ребенка, направленное на преодоление проблем познавательной, коммуникативной деятельности, в том числе, на обучение по индивидуальным образовательным программам и планам.
3) Создание необходимых условий для качественного и эффективного функционирования и тесного взаимодействия всех элементов системы сопровождения одаренных детей и подростков	3) Обеспечение взаимодействия всех специалистов учреждений и служб разных ведомств (учреждений образования, социальной защиты, медицинских учреждений, психологических центров, государственных и частных организаций) в интересах одаренных детей и подростков для оказания им социальной поддержки - на основе сетевого сотрудничества.
Задачи:	
<ol style="list-style-type: none"> 1. Обеспечить защиту прав и интересов одаренных детей и подростков. 2. Организовать медико-социально-психолого-педагогическое сопровождение, представляющее собой единую систему, в которой возможно создание условий для оптимального развития и обучения одаренного ребёнка с разносторонними способностями. 3. Содействовать личностному росту одаренного ребенка или подростка. 4. Содействовать формированию у одаренных детей на каждом возрастном этапе способности к саморазвитию и самореализации, их интеллектуальному развитию. 5. Обеспечивать индивидуальный и личностный подход к каждому ребенку. 6. Обеспечивать профилактику и преодоление отклонений в интеллектуальном и социально-личностном развитии ребенка. 7. Создать механизм межведомственного взаимодействия в работе с одаренными детьми. 8. Осуществлять научное, методическое и информационное сопровождение процесса выявления и развития одаренных детей и подростков. 9. Обеспечить формирование банка данных эффективных диагностических методик, программ, научно-методических разработок и рекомендаций по проблеме детской одаренности, создание и реализацию инновационных форм и технологий работы с одаренными детьми. 	

Субъекты	
<ol style="list-style-type: none"> 1. Непосредственно: сам одаренный ребенок, подросток. 2. Его родители, законные представители. 3. Ближайшее окружение: учителя, воспитатели, психологи, социальные педагоги, соседи и т.д. 4. Специалисты: Медицинский блок: врач, фельдшер, медицинская сестра, диетсестра. 5. Специалисты: Педагогический блок: учитель, воспитатель, руководитель дополнительных образовательных услуг и т.д. 6. Специалисты: Психологический блок: психолог. 7. Специалисты: Социальный блок: социальный педагог, социальный работник. 8. ИКТ- специалисты. 9. Представители государственных, муниципальных, частных структур. 	
Целевые функции	Инструментальные функции
<p>Просветительская, профилактическая, диагностическая, коррекционно-развивающая, консультативная, научно-методическая, аналитическая, информационная.</p>	<p>Диагностическая, прогностическая, проектировочная, консультативная образовательная, организаторская, коммуникативная функции.</p>
Направления	Принципы
<ol style="list-style-type: none"> 1. Профилактика. 2. Диагностика. 3. Индивидуальное и групповое консультирование. 4. Коррекционно-развивающая работа. 5. Психологическое просвещение и образование. 6. Медицинское сопровождение. 7. Социально-развивающее. 8. Предпрофессиональное и профессиональное. 9. Аналитическое. 	<ol style="list-style-type: none"> 1. Принцип гуманизации – заключается в ориентации учебно-воспитательного процесса на личность ученика, что проявляется в выборе содержания, методов, средств обучения и воспитания. Ученик находится в центре образовательного процесса. Этот принцип реализуется в выборе профиля класса, преподавателя по профильной дисциплине, свободе принятия решения продолжить образование в профильном классе или вернуться в традиционную систему обучения, в адаптации ОУ к формам обучения. 2. Принцип индивидуализации – состоит в учете психологических индивидуальных различий учащихся: их темперамента, типа мышления, динамики психических процессов и т.д. Индивидуализация заключается в психолого-педагогической поддержке, разработке индивидуальных образовательных маршрутов, подборе педагогического инструментария для контроля и коррекции хода и результатов процесса обучения и воспитания. 3. Принцип дифференциации – такой подход к обучению и воспитанию, который учитывает различие учеников. Для обучения одаренного ученика применяется как внутренняя, так и внешняя дифференциация. Используются

	<p>адаптивные разноуровневые формы обучения и контроля.</p> <p>4. Принцип развивающего и воспитывающего обучения. Этот принцип означает, что цели, содержание и методы обучения должны способствовать не только усвоению знаний и умений, но и познавательному развитию, а также воспитанию личностных качеств учащихся.</p> <p>5. Принцип учета возрастных возможностей. Этот принцип предполагает соответствие содержания образования и методов обучения специфическим особенностям одаренных учащихся на разных возрастных этапах, поскольку их более высокие возможности могут легко провоцировать завышение уровней трудности обучения, что может привести к отрицательным последствиям.</p> <p>6. Принцип развития личностно-мотивационной сферы - предполагает формирование у ребенка личностных ресурсов, необходимых, чтобы противостоять негативным эмоциональным воздействиям, стрессам, конфликтам.</p> <p>7. Принцип социальной адаптации - ребенок должен чувствовать и восприниматься как полноценный член социума.</p>
Содержательный компонент	
<ol style="list-style-type: none"> 1. Структурный блок социального сопровождения одаренных детей, направленного на решение вопросов их медицинской и психологической поддержки; 2. Структурный блок социальной защиты одаренного ребенка, направленной на адаптацию к индивидуальной трассе обучения, возможным перегрузкам, интернатному проживанию; 3. Структурный блок социальной защиты одаренных детей, обеспечивающей им необходимую академическую мобильность; 4. Структурный блок социальной помощи в профориентации и послешкольном обучении одаренного подростка. 	
Технологический компонент	
<p>Этапы</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Уточняющий; 2. Организационно-деятельностный; 3. Практико-реализующий; 4. Аналитический. <p>Методы</p> <ul style="list-style-type: none"> – диагностический, – консультативный, – проектировочный, 	<p>Технологии</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Изучение моделей и технологий сопровождения; 2. Адаптация и внедрение традиционных и

	инновационных технологий;
- организационный, – регламентирующий, – информационный, – кадровый.	3. Разработка системно ориентированных и индивидуально ориентированных программ сопровождения; 4. Систематизация и пополнение материалов информационного, диагностического и методического блоков программ сопровождения. 5. Свобода выбора, синергетическое движение. 6. Согласованность, сопричастность, сотрудничество.

Целью Модели "Коучинг" является профилактическое предупреждение трудностей в развитии одаренного ребенка, действия, направленные на открытие и использование скрытых, подсознательных резервов личности для самостоятельного решения стоящих перед ней проблем и наибольшей реализации своих способностей и возможностей.

Задачи:

1. Обеспечить защиту прав и интересов одаренных детей и подростков.
2. Организовать медико-социально-психолого-педагогическое сопровождение, представляющее собой единую систему, в которой возможно создание условий для оптимального развития и обучения одаренного ребёнка с разносторонними способностями.
3. Содействовать личностному росту одаренного ребенка или подростка.
4. Содействовать формированию у одаренных детей на каждом возрастном этапе способности к саморазвитию и самореализации, их интеллектуальному развитию.
5. Обеспечивать индивидуальный и личностный подход к каждому ребенку.
6. Обеспечивать профилактику и преодоление отклонений в интеллектуальном и социально-личностном развитии ребенка.
7. Создать механизм межведомственного взаимодействия в работе с одаренными детьми.
8. Осуществлять научное, методическое и информационное сопровождение процесса выявления и развития одаренных детей и подростков.
9. Обеспечить формирование банка данных эффективных диагностических методик, программ, научно-методических разработок и рекомендаций по проблеме детской одаренности, создание и реализацию инновационных форм и технологий работы с одаренными детьми.

Эта модель предусматривает долговременное сотрудничество одаренного ребенка и специалиста.

На практике модель "Коучинг" начинает работу с ребенком в следующих случаях:

- выявление проблем в ходе массовой диагностики;
- обращение родителей за консультациями;
- обращение педагогов, администрации ОУ;
- обращение самого ребенка по поводу проблем;
- обращения других детей за консультациями и помощью в отношении какого-либо ребенка;
- обращения специалистов других социальных служб.

Социальная работа в рамках модели "Коучинг" осуществляется с одаренными

детьми по нескольким направлениям:

1. Координационное направление:

- обеспечение нормативно-правовой базы; деятельность, отслеживающая исполнение Закона «О защите прав ребенка» и других
- нормативных актов; предоставление информации по правовой базе работы с одаренными детьми;
- осуществляется организация работы по созданию и руководству деятельностью экспериментальных площадок по работе с одаренными детьми; организация и проведение массовых мероприятий; организация и проведение олимпиад и научно-практических конференций;
- координация деятельности по реализации программы «Одаренные дети».

2. Информационное направление:

- формирование информационной базы данных о талантливых и одаренных детях школьного возраста; создание банка методических материалов по работе с одаренными детьми;
- консультационная поддержка предполагает информирование детей, родителей и педагогов по вопросам, связанным с развитием и поддержкой одаренных детей;
- привлечение внимания общественности, средств массовой информации: публикации в периодике, обозначение проблем одаренных детей на открытых конференциях, семинарах; использование сети Интернет для распространения информации о специфике обучения одаренных детей, методике, психологии и т.д.; выход на различные целевые группы заинтересованных читателей; создание сетевых сообществ пользователей Интернета, занимающихся одаренностью;

3. Диагностическое направление:

- создание научно-исследовательских школ по различным учебным дисциплинам, интеллектуальных клубов для начального, среднего и старшего школьного возраста и других форм внешкольной организации образовательной деятельности, проведение предметных олимпиад, конкурсов, фестивалей, конференций; организация профильных лагерей, профильных (творческих) смен, учебно-тренировочных сборов, научно-исследовательских экспедиций в летних лагерях;
- диагностика; помощь в выявлении одаренных детей с применением различных методов;

4. Кадровое направление:

определение критериев работы;

оказание методической помощи педагогам;

5. Развивающее направление:

- создание, развитие и поддержка образовательных учреждений, осуществляющих целенаправленную работу с одаренными детьми: очно-заочных школ; лицейских классов и т.д.;
- поддержка научных обществ учащихся (данная деятельность связана не просто с удовлетворением потребностей учащихся в дополнительном образовании, но и с возможностью комплексно охватить каждого учащегося в соответствии с его талантами и желаниями, чтобы адекватно отслеживать и корректировать личностный рост учащихся, направленность интересов и будущий профессиональный выбор);
- вовлечение вузов в систематическую работу с одаренными детьми (мероприятия по профессиональной ориентации учащихся).

Также осуществляется координация работы с одаренными детьми, ведется разработка методических материалов для педагогов и родителей, активное распространение информации в обществе. Все это необходимо для выявления, развития, поддержки и включения в социум детей, проявляющих одаренность.

Модель "Коучинг" включает в себя следующие структурные блоки:

- структурный блок социального сопровождения одаренных детей, направленного на решение вопросов их медицинской и психологической поддержки;
- структурный блок социальной защиты одаренного ребенка, направленной на адаптацию к индивидуальной трассе обучения, возможным перегрузкам, интернатному проживанию;
- структурный блок социальной защиты одаренных детей, обеспечивающей им необходимую академическую мобильность;
- структурный блок социальной помощи в профориентации и послешкольном обучении одаренного подростка.

Модель "Коучинг"
социального сопровождения одаренных детей

**1. Блок Структурный блок социального сопровождения одаренных детей,
направленного на решение вопросов их медицинской и психологической
поддержки**

Консультирование о проводимых мероприятиях и оказываемых услугах	Информирование одаренных детей, их родителей, педагогов о проводимых мероприятиях и оказываемых услугах, порядке и условиях доступа к их получению, а также возможных результатах и следствиях.
Обеспечение прав одаренных детей и конфиденциальности.	Защита прав личности, обеспечение его психологической и физической безопасности. Гарантируется обеспечение гражданских прав ребенка и его прав как потребителя социальных услуг. Информация об одаренном ребенке хранится таким образом, что не допускает ее использование посторонними лицами, распространение частичной или полной информации осуществляется только в интересах ребенка и с его согласия или согласия его законного представителя (если это не связано с преступлением или угрозой жизни и здоровью самого ребенка или других лиц).
<p>Минимальные требования:</p> <ul style="list-style-type: none"> - оказание ребенку услуг проводится на добровольной основе и по принципу конфиденциальности; - оформление документов ребенка осуществляется в утвержденном порядке с использованием типовых бланков; - хранение документов и информации о ребенке осуществляется в соответствии с утвержденной инструкцией; - процедура контроля за оформлением и хранением документов ребенка осуществляется регулярно. 	
Выявление потребности ребенка в психологических и медицинских услугах и составление (планирование) индивидуальных мероприятий.	Ребенок или его законный представитель имеет возможность обсудить ситуацию со специалистами, принять решение об участии в предлагаемых мероприятиях. Формирование карты услуг и индивидуального маршрута, проведение мероприятий. Промежуточный и итоговый контроль проводимых мероприятий.

Психологическая и медицинская помощь в проблемных ситуациях	Оказание ребенку психологической и медицинской помощи в проблемных ситуациях.
Направления работы психолога	<p>Комплекс мероприятий, проводимых с целью определения рисков заболеваний, раннего выявления имеющихся заболеваний по следующим направлениям:</p> <ul style="list-style-type: none"> - профилактика; - диагностика (индивидуальная и групповая (скрининг)); - консультирование (индивидуальное и групповое); - развивающая работа (индивидуальная и групповая); - коррекционная работа (индивидуальная и групповая); - психологическое просвещение и образование: формирование психологической культуры, развитие психолого-педагогической компетентности учащихся, администрации образовательных учреждений, педагогов, родителей; - экспертиза (образовательных и учебных программ, проектов, пособий, образовательной среды, профессиональной деятельности специалистов образовательных учреждений).
Психологическая диагностика	<p>Психологическая диагностика должна проходить несколько этапов, должны быть использованы разные методики, различные критерии оценивания и, безусловно, индивидуальный подход. С учетом этого выделяют принципы выявления одаренных детей:</p> <ol style="list-style-type: none"> 1) комплексный характер оценивания разных сторон поведения и деятельности ребенка, что позволит использовать различные источники информации и охватить как можно более широкий спектр его способностей; 2) длительность идентификации (развернутое во времени наблюдение за поведением данного ребенка в разных ситуациях); 3) анализ его поведения в тех сферах деятельности, которые в максимальной мере соответствуют его склонностям и интересам; 4) использование тренинговых методов, в рамках которых можно организовывать определенные развивающие влияния, снимать типичные для данного ребенка психологические “преграды” и т.п.; 5) подключение к оценке одаренного ребенка экспертов: специалистов высшей квалификации в соответствующей предметной области деятельности; 6) оценка признаков одаренности ребенка не только по отношению к актуальному уровню его психического развития, но и с учетом зоны ближайшего развития; 7) преимущественная опора на экологически валидные методы психодиагностики, имеющие дело с оценкой реального поведения ребенка в реальной ситуации, таких как: анализ продуктов деятельности, наблюдение, беседа, экспертные оценки учителей и родителей, естественный эксперимент

Направления работы медицинского работника	Комплекс мероприятий, проводимых с целью определения рисков развития заболеваний, раннего выявления имеющихся заболеваний.
Сохранение и укрепление здоровья детей, формирование навыков здорового образа жизни.	<p>Охрана и укрепление физического и психологического здоровья.</p> <p>Профилактика неврозов.</p> <p>Разработка эффективных профилактических программ:</p> <ul style="list-style-type: none"> - формирование установок на здоровый образ жизни; - развитие навыков саморегуляции и управления стрессом; - профилактика табакокурения, алкоголизма и наркомании, заболеваний, передающихся половым путем, ВИЧ/СПИД, школьного и дорожного травматизма и т.д. <p>Использование широкого диапазона интерактивных видов деятельности (тренинги, ролевые игры, моделирование ситуаций и т.д.).</p> <p>Задача формирования самостоятельной, ответственной и социально-мобильной личности, способной к успешной социализации в обществе и активной адаптации на рынке труда, определяет необходимость широкого использования в системе сопровождения соответствующих программ развития социальных навыков, способности к личностному самоопределению и саморазвитию.</p>
Создание необходимых условий для обеспечения максимально полной реабилитации и адаптации ребенка.	<p>Эффективное взаимодействие с другими структурными подразделениями; обмен информацией с заинтересованными государственными и общественными организациями, ведомствами и учреждениями.</p> <p>Раннее выявление и предупреждение фактов нарушения здоровья, отклоняющегося поведения учащихся.</p> <p>Обеспечение профилактической и коррекционной работы с детьми и подростками, состоящими на различных видах учета («группа риска», организация превентивно-профилактической работы с учащимися «группы риска»; содействие пропаганде здорового образа жизни;</p> <p>повышение уровня правовой грамотности учащихся и их родителей с целью профилактики девиантного поведения.</p>
Мониторинг эффективности работы	<p>Создание и реализация программы мониторинга эффективности апробируемых программ и технологий (в т.ч. программ психологического и медицинского сопровождения одаренных детей, программ повышения квалификации и пр.).</p> <p>Аналитика, обобщение и информирование о выводах мониторинга.</p>

Социальный результат - сохранение и укрепление физического и психического здоровья одаренных детей, формирование навыков здорового образа жизни.

II Блок

Структурный блок социальной защиты одаренного ребенка, направленной на адаптацию к индивидуальной трассе обучения, возможным перегрузкам, интернатному проживанию

Консультирование о проводимых мероприятиях и оказываемых услугах	Информирование одаренных детей и их семей о проводимых мероприятиях и оказываемых услугах, порядке и условиях доступа к их получению, а также возможных результатах и следствиях.
Обеспечение прав клиентов и конфиденциальности.	<p>Гарантируется обеспечение гражданских прав ребенка и его прав как потребителя социальных услуг.</p> <p>Информация об одаренном ребенке хранится таким образом, что не допускает ее использование посторонними лицами, распространение частичной или полной информации осуществляется только в интересах ребенка и с его согласия или согласия его законного представителя (если это не связано с преступлением или угрозой жизни и здоровью самого ребенка или других лиц).</p> <p>Минимальные требования:</p> <ul style="list-style-type: none"> - оказание ребенку услуг проводится на добровольной основе и по принципу конфиденциальности; - оформление документов ребенка осуществляется в утвержденном порядке с использованием типовых бланков; - хранение документов и информации о ребенке осуществляется в соответствии с утвержденной инструкцией; - процедура контроля за оформлением и хранением документов ребенка осуществляется регулярно.
Изучить аспекты проблемы адаптации ребенка к индивидуальной трассе обучения, возможным перегрузкам, интернатному проживанию	<p>Разработка, научное обоснование, создание и обеспечение педагогических и социально-психологических условий, позволяющих одаренному ребенку успешно функционировать и развиваться. Рекомендации по решению поставленных вопросов, составление плана мероприятий по устранению возникших проблем (в том числе эмоционально-психологической подготовки ребенка к проживанию в интернате).</p> <p>Корректировка процесса организации адаптации к индивидуальной трассе обучения, возможным перегрузкам, интернатному проживанию.</p> <p>Профилактика проблем в развитии, обучении, социализации.</p>
Выявление потребности ребенка в услугах и составление (планирование) индивидуальных мероприятий.	<p>Ребенок или его законный представитель имеет возможность обсудить ситуацию со специалистами, принять решение об участии в предлагаемых мероприятиях.</p> <p>Формирование карты услуг и индивидуального маршрута, проведение мероприятий. Промежуточный и итоговый контроль.</p>

<p>Создание условий для обеспечения максимально полной адаптации к:</p> <ul style="list-style-type: none"> - индивидуальной трассе обучения, - возможным перегрузкам, - интернатному проживанию. 	<p>Создание соответствующего психологического климата в ОУ (и в семье), доброжелательного отношения, эмоционального отношения к познанию.</p> <p>Создание у ребенка высокой самооценки, «вкуса успеха», уверенности в своих силах;</p> <p>Соблюдение принципа «права на ошибку»;</p> <p>Диалогическая форма проведения занятий, «субъект - субъектные» отношения между учителем и учениками;</p> <p>Учет результатов индивидуальной творческой деятельности (у каждого ученика свой «портфель» достижений). Ученики ведут дневник собственных творческих достижений;</p> <p>Сравнение новых успехов ученика с его прошлыми успехами, а не сравнение друг с другом;</p> <p>Оптимальное сочетание фронтальных, групповых, индивидуальных форм работы, как на уроках, так и при проведении различных форм внеурочной работы;</p> <p>Формирование у одаренного ребенка целостного видения мира и понимание места и роли человека в этом мире, превращение всей получаемой им в процессе обучения информации в лично значимую для него лично.</p>
<p>Разработать структурно-функциональную модель системы сопровождения одаренного ребенка по адаптации его к индивидуальной трассе обучения, возможным перегрузкам, интернатному проживанию</p>	<ol style="list-style-type: none"> 1. Структурно-организационный компонент обеспечивает взаимодействие всех участников сопровождения с целью преодоления проблем дезадаптации и предполагает: организацию внутреннего и внешнего сотрудничества всех субъектов сопровождения; координацию деятельности всех участников процесса, направленную на содействие успешной адаптации; проектирование и организацию вариативной среды, обеспечивающей успешную адаптацию одаренного ребенка. 2. Технологический компонент предполагает отбор/разработку таких технологий сопровождения, которые будут способствовать формированию у сопровождаемого активной стратегии преодоления трудностей и проблем. 3. Программно-методический компонент обеспечивает отбор/разработку образовательных и реабилитационных программ, обеспечивающих успешную адаптацию одаренного ребенка (включает программу адаптационной практики, программу работы психолога, социального педагога с родителями, педагогическим коллективом, направленную на развитие профессиональной компетентности 4. Диагностический компонент сопровождения предполагает отбор диагностических методик развития личности, разработку диагностической карты сопровождаемого, организацию мониторинга процесса адаптации, включающего систематическое отслеживание статусов (психологического, социального, педагогического) ребенка, и разработку системы оценок уровня адаптации.

Социальный результат - способность к дальнейшему личностному, психологическому, социальному развитию.

III Блок

<p>Создание условий и разработка маркетинговых инициатив, продвигающих специальные программы, направленные на повышение академической мобильности одаренных детей и подростков.</p>	<p>Механизмом реализации условий развития академической мобильности является проектирование индивидуальных образовательных маршрутов, развитие индивидуально-личностного компонента предпрофессионального и профессионального образования и проектирование будущей профессиональной деятельности, направленной на развитие образовательной и профессиональной мобильности, что обеспечивает преемственность в развитии непрерывного образования одаренных детей и подростков.</p>
<p>Обеспечение академической мобильности одаренных детей и подростков, объективно нуждающихся в расширении образовательных и научных контактов, в знакомстве с современными образовательными и научно-исследовательскими практиками.</p>	<p>Проектирование и реализация индивидуального образовательного маршрута одаренной личности, направленного на развитие академической мобильности; проектирование предпрофессиональной и профессиональной деятельности, направленное на прогнозирование стиля будущей деятельности и развитие предпрофессиональной и профессиональной мобильности; развитие индивидуально-личностного компонента предпрофессионального и профессионального образования:</p> <ol style="list-style-type: none"> 1) индивидуальный образовательный маршрут адаптивного типа (осознанный выбор предмета и профессии, основанный на анализе потребностей современного рынка труда); 2) индивидуальный образовательный маршрут развивающей направленности (поиск новых путей формирования собственной образовательной траектории, основанный на интеграции наук и практик с учетом тенденций развития основного и дополнительного, а также неформального образования); 3) индивидуальный образовательный маршрут созидательной направленности (осознанный выбор дальнейших этапов формирования в системе непрерывного образования с учетом взаимосвязи общеобразовательной, общекультурной и профессиональной подготовки, результатом которого является самоактуализация, саморазвитие личности, жизненное самоопределение и подготовка личности к осуществлению самообразования).
<p>Формирование партнерства ОУ и государств по развитию академической мобильности</p>	<p>Стимулирование мобильности студентов и преподавателей, привлечение для преподавания зарубежных специалистов, создание</p>

одаренных детей и подростков	<p>конкурентоспособных программ по брендовым и востребованным направлениям подготовки и условий для обучения одаренных личностей. Приглашение ведущих иностранных преподавателей и специалистов в качестве визит-профессоров для чтения курсов, лекций, руководства выполнением студенческих проектов и т.д.</p> <p>Развитие содержания, методов и технологий образования, использование современных методик преподавания, информационных технологий, проектных методов, компетентного подхода, формирование образовательных программ на основе результатов исследовательской деятельности, реализация возможностей индивидуальных образовательных траекторий, формирование новых междисциплинарных образовательных программ, реализующих преимущества многопрофильного классического университета.</p>
Виртуальная академическая мобильность	<p>Создание интерактивной виртуальной площадки для взаимодействия субъектов процесса. (Internet центр академической мобильности).</p> <p>Организация сетевого взаимодействия контактеров для работы над перспективными инновационными образовательными и научно-исследовательскими проектами.</p> <p>Рекомендации по организации виртуальной академической мобильности, разработка регламента и реализация мер, обеспечивающих ее включение в программы учебных дисциплин. Может быть реализована в следующих организационных рамках:</p> <ul style="list-style-type: none"> - индивидуальная инициатива; - программа исследовательских и научных грантов; - организация совместных образовательных или исследовательских программ.
Разработка механизмов вовлечения одаренных детей и подростков в процесс.	<p>Участие одаренного ребенка в различных межрегиональных, всероссийских и международных конференциях, конкурсах, олимпиадах, форумах, фестивалях.</p> <p>Выявление одаренных детей, проживающих в труднодоступных районах, попавших в трудную жизненную ситуацию, и их вовлечение в процесс.</p> <p>Разработка механизмов обеспечения одаренных личностей академической мобильностью, оказание материальной и финансовой поддержки, лоббирование интересов университета, в том числе, по вопросам трудоустройства.</p> <p>Разработка и реализация комплекса</p>

	<p>популяризаторских профориентационных мероприятий для одаренных личностей совместно с региональными и муниципальными органами власти, научными организациями, кадровыми агентствами и предприятиями, СМИ (ярмарки вакансий, конкурсы).</p> <p>Разработка и открытие образовательных программ (в т.ч. международных на иностранных языках, дистанционных), совместных программ двойных дипломов с ведущими зарубежными вузами.</p>
Создание необходимых условий для обеспечения максимально полной реабилитации и адаптации ребенка.	Эффективное взаимодействие всех структурных подразделений ОУ и партнеров; обмен информацией с заинтересованными государственными и общественными организациями, ведомствами и учреждениями.
Создание единой образовательной информационной среды. Информационное обеспечение эффективного взаимодействия университета по вопросам образования и науки с другими научными и образовательными учреждениями.	Формирование информационной базы о программах академической мобильности одаренных детей и подростков, реализуемых в совместных проектах ОУ РФ, зарубежных партнеров, стипендиальных программ и грантах поддержки международной мобильности одаренных детей и подростков, результатах участия одаренных детей и подростков в образовательных и научно-исследовательских программах в РФ и за рубежом.

Социальный результат - обеспечение академической мобильности одаренных детей и подростков.

IV Блок

Структурный блок социальной помощи в профориентации и послешкольном обучении одаренного подростка.

Психологическое консультирование	<p>Выявления интересов, склонностей, профессионально важных качеств личности, формирование у них устойчивой системы мотивов, интересов, способностей, развития адекватной самооценки, самосознания, потребности самовыражения и самоутверждения в будущей профессиональной деятельности, коррекции профессиональных планов.</p> <p>Недопустимо любое принуждение к тестированию и анкетированию в целях выяснения интересов и профессиональных намерений без согласия личности.</p> <p>Профессиональная консультация проводится с учетом возраста, физических и психологических индивидуальных особенностей личности, его общих и профессиональных интересов, склонностей и способностей. При проведении консультации учитывают также потребности рынка труда, возможности трудоустройства, профессионального роста, условия труда и т. п. Психологический смысл консультации состоит в том, чтобы помочь ребенку</p>
----------------------------------	---

	<p>самому принять адекватное решение о профессиональном выборе.</p> <p>Оказание психологической помощи в профессиональном самоопределении, планировании профессиональной карьеры, а также преодолении трудностей профессиональной жизни.</p>
Психодиагностическое обследование	<p>Проводится на трех уровнях:</p> <ul style="list-style-type: none"> -личностно-мотивационном – уровне исследования мотивов, склонностей и интересов; изучения некоторых личностных свойств (экстраверсии-интроверсии, эмоциональных особенностей, коммуникативных способностей); - уровне познавательных способностей, т. е. исследования меры выраженности различных свойств и видов внимания, памяти, мышления, воображения, представления и др.; -особенностей нейро- и психодинамических процессов, т. е. изучения свойств нервной системы и особенностей темперамента.
Медицинское освидетельствование	<p>Систематическое наблюдение и контроль уровня физического развития, состояния здоровья одаренных детей и подростков с целью выявления медицинских показаний и противопоказаний к избираемой сфере деятельности.</p>
Профессиональное просвещение	<p>Организация профессиональной информации и профессиональной пропаганды.</p> <p>Профессиональная информация призвана дать одаренной личности знания об основах профессионального самоопределения, о взаимосвязи личностных особенностей и требований профессиональной деятельности к человеку. В процессе профессионального информирования ребенку предлагают сведения о мире профессий и специальностей, о содержании профессионального труда, условиях материальной и социальной среды, оплате, режиме труда и отдыха, перспективах развития данной профессии, формах и сроках обучения, возможностях квалификационного и должностного роста. Особое внимание уделяется освещению основных требований, которые данная профессия предъявляет к состоянию здоровья человека, уровню развития его психологических и психофизиологических характеристик, личностным качествам, уровню общеобразовательной и специальной подготовки.</p> <p>Профессиональная пропаганда и профессиональная агитация направлена на рекламу тех профессий, по которым ощущается дефицит кадров или прогнозируется расширение приема на какие-либо профессии. При правильной постановке профессиональная пропаганда должна способствовать</p>

	<p>формированию положительного отношения к проблеме профессионального выбора, и, во избежание ошибок, должна быть: достоверной (полученной от надежного источника),</p> <p>объективной (недопустимо рекламирование отдельных сторон профессиональной деятельности), всесторонней (следует обращать внимание на все стороны профессиональной деятельности, делая особый упор на перспективах профессионального роста и возможности применения творческих способностей).</p>
<p>Внедрение педагогических технологий, направленных на создание развивающей образовательной среды, развитие творческих способностей школьников.</p>	<p>Формирование самой способности к сознательному, ответственному выбору, планированию учебной и профессиональной карьеры.</p> <p>Проектирование индивидуальной траектории (маршрута) профессионализации.</p> <p>Организация учебного процесса с учетом современных достижений науки, систематическое обновление всех аспектов образования, отражающего изменения в сфере культуры, экономики, науки, техники и технологий.</p>
<p>Организация совместной деятельности ведущих университетов, предприятий, развитие системы социального партнерства</p>	<p>Разработка и внедрение механизма межведомственного взаимодействия, совместной деятельности ведущих университетов, предприятий, развитие системы социального партнерства в работе с одаренными детьми.</p> <p>Развитие социальных практик, обеспечивающих востребованность одаренных детей в социуме.</p> <p>Разработка (согласование) программ для поддержки профориентации одаренных детей со всеми заинтересованными лицами и организациями-партнерами.</p>
<p>Создание единого информационного пространства профессионального выбора</p>	<p>Создание единого информационного пространства профессионального выбора на основе анализа образовательных запросов, потребностей рынка труда, методических разработок; мониторинг деятельности и информирование социальных партнеров, образовательных учреждений, родителей и учащихся о результатах деятельности; создание, ведение и актуализация следующих баз данных:</p> <p>Банк Профессий и Специальностей, предоставляющий в простой, доступной, образной форме информацию о сути работы, специфике построения карьеры, зарплатах, плюсах и минусах профессии; вариантах профессионального образования, обеспечивающих необходимый уровень знаний при работе по выбранной профессии.</p> <p>Портфель Личных Достижений учащихся, дающий возможность сравнительного анализа уровня своих результатов (учеба, спорт, хобби), мониторинга их роста, получения психологического портрета.</p> <p>Банк Методических разработок, аккумулирующий передовые наработки (элективные курсы, курсы по</p>

	выбору, деловые игры, технологии проблемного обучения, методики развития творческих способностей и т.д.) в сфере профессионального самоопределения, позволяющие сформировать набор ключевых профессиональных компетенций. курурование учащихся при проведении профессиональных проб.
--	---

Социальный результат - создание условий, способствующих самоопределению личности, расширение возможностей профессионального выбора одаренных детей и подростков

Приложение 2

ФЕДЕРАЛЬНОЕ ГОСУДАРСТВЕННОЕ АВТОНОМНОЕ ОБРАЗОВАТЕЛЬНОЕ УЧРЕЖДЕНИЕ ВЫСШЕГО ОБРАЗОВАНИЯ
**«БЕЛГОРОДСКИЙ ГОСУДАРСТВЕННЫЙ НАЦИОНАЛЬНЫЙ
 ИССЛЕДОВАТЕЛЬСКИЙ УНИВЕРСИТЕТ»**
 (Н И У « Б е л Г У)

УТВЕРЖДАЮ

И.о. директора института общественных
 наук и массовых коммуникаций

С.Н.Борисов

_____._____.20____

РАБОЧАЯ ПРОГРАММА ДИСЦИПЛИНЫ
Коучинг в социальной работе

наименование дисциплины

Программа составлена в соответствии с требованиями ФГОС ВО по направлению
 подготовки

Направление подготовки 39.04.02

Магистерская программа Психосоциальная работа в системе социальной защиты
 населения

Автор: доцент, кандидат социологических наук Лазуренко Н.В.

должность, ученая степень, ученое звание, инициалы и фамилия

Программа одобрена кафедрой социальной работы

Протокол заседания кафедры от _____ № _____

дата

Программа согласована кафедрой социальной работы

Протокол заседания кафедры от _____ № _____

дата

1. Перечень планируемых результатов обучения по дисциплине, соотнесенных с планируемыми результатами освоения образовательной программы

Коды компетенций	Планируемые результаты освоения образовательной программы	Планируемые результаты обучения по дисциплине
ПК-9	способность к разработке и реализации социальных программ и проектов, направленных на решение актуальных проблем жизнедеятельности индивида, группы и общества	Знать: теоретические основы разработки и реализации социальных программ и проектов
		Уметь: использовать знания в области разработки и реализации социальных программ и проектов, направленных на решение актуальных проблем жизнедеятельности индивида, группы и общества
		Владеть: навыками разработки социальных программ и проектов, направленных на решение актуальных проблем жизнедеятельности индивида, группы и общества
ПСК-1	способность к проектированию инновационных технологий в социальной сфере	Знать: теоретические основы проектирования инновационных технологий в социальной сфере
		Уметь: использовать знания в области проектирования инновационных технологий в социальной сфере
		Владеть: навыками проектирования инновационных технологий в социальной сфере

2. Место дисциплины в структуре основной образовательной программы

Часть основной образовательной программы	Определитель – индекс дисциплины
Базовая часть	-
Вариативная часть	Б.1.В.ОД.8

2.1. Требования к предварительной подготовке обучающегося:

При изучении дисциплины требуются знания и умения, полученные при изучении дисциплин «Информационные технологии», «Теория социальной работы», «Управление социальной работой», «Технологии социальной работы» в объеме дисциплин, изучаемых на бакалавриате; «Психология», «Профилактика профессиональных деформаций специалиста по социальной работе», «Технология семейного консультирования», «Межсекторное взаимодействие в практике социальной работы», «Управление социальными инновациями», «Работа с персоналом в учреждениях социальной защиты населения» в объеме дисциплин, изучаемых в магистратуре.

2.2. Дисциплины и/или практики, для которых освоение данной дисциплины необходимо как предшествующее:

«Социально-психологическая коррекция и реабилитация в психосоциальной работе».

3. Объем дисциплины в зачетных единицах с указанием количества академических часов, выделенных на контактную работу обучающихся с преподавателем (по видам учебных занятий) и на самостоятельную работу обучающихся

Вид работы	Форма обучения (вносятся данные по реализуемым формам)		
	Очная	Заочная	Очно-заочная
	Семестр		
	№ 2		№
Количество часов на вид работы:			
Контактная работа обучающихся с преподавателем			
Аудиторные занятия (всего)	30		
В том числе:			
Лекции	10		
Практические занятия	20		
Внеаудиторная работа (всего)			
Промежуточная аттестация			
В том числе:			
зачет			
Самостоятельная работа обучающихся			
Самостоятельная работа обучающихся (всего)	42		
В том числе:			
Проработка учебного материала	20		
Выполнение индивидуальных заданий в том числе реферат, презентация	10		
Подготовка ко всем видам контрольных испытаний текущего контроля успеваемости (в течение семестра)	6		
Подготовка ко всем видам контрольных испытаний промежуточной аттестации (по окончании семестра)	6		
Всего:	72		
Зачетные единицы:	2		

4.2. Содержание разделов дисциплины:

Наименование раздела, темы дисциплины	Содержание разделов дисциплины	Содержание практических занятий и/или лабораторных работ			
			Кол-во часов		
			0	озо	30
1	2	3	4	5	6
Тема 1. Коучинг как вид и парадигма консультирования в социальной работе	Понятие коучинга в контексте социальной работы. История происхождения термина и вида деятельности. Отличие коучинга от консультирования и психотерапии. Преимущества коучинга как вида психологической помощи. Элементы коучинга: личность коуча, личность ведомого, организационно культурная среда, технология коучинга, соотношение между ними. Принципы коучинга. Принципы позитивности, включенности, совместности успеха, активности и ответственности, творчества, осознания личных ресурсов, системности	Практические занятия:	2		
		1. Понятие коучинга в контексте социальной работы. История происхождения термина и вида деятельности.	0,5		
		2. Отличие коучинга от консультирования и психотерапии. Преимущества коучинга как вида психологической помощи.	0,5		
		3. Элементы коучинга: личность коуча, личность ведомого, организационно культурная среда, технология коучинга, соотношение между ними..	0,5		
Тема 2. Этапы индивидуального коучинга	Этапы коучинга: различные модели. Схема «GROW» и ее развитие. Этапы коучинга по М.Б. ОНил: заключение контракта, планирование деятельности, коучинг по ходу деятельности, подведение итогов. Схема ABC (М. Лейблин, Р. Прайор)	Практические занятия:	4		
		1. Этапы коучинга: различные модели.	1		
		2. Схема «GROW» и ее развитие.	1		
		3. Этапы коучинга по М.Б. ОНил: заключение контракта, планирование деятельности, коучинг по ходу деятельности, подведение итогов..	1		
Тема 3. Технологии	Технология проведения коучинга. Алгоритм	4. Схема ABC (М. Лейблин, Р. Прайор)	1		
		Практические занятия:	4		

Наименование раздела, темы дисциплины	Содержание разделов дисциплины	Содержание практических занятий и/или лабораторных работ			
			Кол-во часов		
			0	030	30
1	2	3	4	5	6
коучинга	коучинговой сессии. Основные задачи и техники каждого этапа. Использование техник эмпатического и рефлексивного слушания на различных этапах коучинга. Приемы операционализации, конфронтации, неотсроченной обратной связи. Поддержка руководителя и ориентация его на принятие ответственности. Рамка результата. Ее использование в коучинговой сессии.	<p>1. Технология проведения коучинга. Алгоритм коучинговой сессии..</p> <p>2. Основные задачи и техники каждого этапа.</p> <p>3. Использование техник эмпатического и рефлексивного слушания на различных этапах коучинга.</p> <p>4. Приемы операционализации, конфронтации, неотсроченной обратной связи. Поддержка руководителя и ориентация его на принятие ответственности.</p> <p>5. Рамка результата. Ее использование в коучинговой сессии.</p>	1 1 1 5 0,5		
Тема 4. Формулировка целей коучинга. Отношения «коуч-ведомый»	<p>Формулировка целей коучинговой сессии. Применение схемы SMART (требование к целям). Уровни целей. Определяющие цели, цели рабочего процесса, цели человеческих отношений, личные цели. Структурирование процесса коучинга по уровням целей. Измерение результатов цели.</p> <p>Триангуляция в коучинге. Работа с сопротивлением ведомого. Эффективная самодифференциация коуча. Развитие личного присутствия в коучинге. Работа с триангуляцией в коучинге. Механизм формирования треугольников. Поддержание контакта в связке «коуч-ведомый». Индикаторы состояния контакта. Виды подстроек в коучинге. Особенности ведения расспроса в коучинге. Типы вопросов. Ведение клиента с</p>	<p>Практические занятия:</p> <p>1 Рамка результата. Ее использование в коучинговой сессии.</p> <p>2. Структурирование процесса коучинга по уровням целей. Измерение результатов цели.</p> <p>3. Работа с сопротивлением ведомого. Эффективная самодифференциация коуча. Развитие личного присутствия в коучинге. Работа с триангуляцией в коучинге.</p> <p>4. . Особенности ведения расспроса в коучинге. Типы вопросов. Ведение клиента с помощью вопросов. Переход к созданию</p>	4 1 1		

Наименование раздела, темы дисциплины	Содержание разделов дисциплины	Содержание практических занятий и/или лабораторных работ			
			Кол-во часов		
			0	030	30
1	2	3	4	5	6
	помощью вопросов. Переход к созданию конкретного плана действий. Определение паттернов поведения, создающих проблему. Исследование ситуаций и препятствий на пути достижения цели.	конкретного плана действий.	1		
Тема 5 Коучинг по ходу деятельности. Подведение итогов и окончание коучинга	Критерии использования коучинга по ходу деятельности. Необходимые навыки при проведении коучинга по ходу деятельности: обеспечение структуры, следование целям клиента, поощрение разрушения паттернов, поддержание распределения ролей в системе. Варианты выполнения коучинга по ходу деятельности. Особенности проведения коучинга по ходу деятельности руководителя при работе с группой. Предотвращение образования коалиций и триангуляций. Решение о прекращении коучинга. Фаза подведения итогов. Оценка эффективности действий руководителя. Соотнесение результатов с целями. Формирование плана дальнейших шагов руководителя. Подведение итогов коучинга с «трудными» клиентами.	Практические занятия: 1. Критерии использования коучинга по ходу деятельности. Необходимые навыки при проведении коучинга по ходу деятельности. 2. Особенности проведения коучинга по ходу деятельности руководителя при работе с группой 3. Решение о прекращении коучинга. Фаза подведения итогов. Оценка эффективности действий руководителя. 4. Соотнесение результатов с целями. Формирование плана дальнейших шагов руководителя	2		
Тема 6. Оценка эффективности коучинга	Критерии эффективности коучинга. Процедура оценки эффективности. Оценка достижений целей коучинга. Оценка эффективности руководителя. Оценка эффективности коуча. Обратная связь в процессе коучинга и при его завершении. Анализ сильных и слабых сторон.	Практические занятия: 1 Критерии эффективности коучинга. 2. Процедура оценки эффективности. Оценка достижений целей коучинга. 3. Оценка эффективности руководителя. 4. Оценка эффективности коуча. 5. Обратная связь в процессе коучинга и при его завершении. Анализ сильных и	4		

Наименование раздела, темы дисциплины	Содержание разделов дисциплины	Содержание практических занятий и/или лабораторных работ			
		Кол-во часов			
		0	030	30	
1	2	3	4	5	6
		слабых сторон	1		

5. Перечень учебно-методического обеспечения для самостоятельной работы обучающихся по дисциплине

1. "Кадровый консалтинг и коучинг персонала" Сост. доцент кафедры управления персоналом, к.соц.н., Т.В. Целютина–Белгород: Система «Пегас» НИУ «БелГУ», 2016. –Режим доступа: <http://pegas.bsu.edu.ru/course/enrol.php?id=9277>
2. "Коучинг-консультирование" Сост. доцент кафедры управления персоналом, к.соц.н., Т.В. Целютина–Белгород: Система «Пегас» НИУ «БелГУ», 2016. Режим доступа: <http://pegas.bsu.edu.ru/course/enrol.php?id=8190>.

6. Перечень основной и дополнительной учебной литературы, необходимой для освоения дисциплины

6.1. Перечень основной учебной литературы

1. Огнев А.С. Организационное консультирование в стиле коучинг -СПб: 2015.
2. Рыбкин,И., Падар, Э. Системно-интегративный коучинг: концепты, технологии, программы М.: Институт Общегуманитарных Исследований, 2016 — 448 с.
3. Воронин В.Н. Социально-психологические механизмы формирования организационной культуры -М., 2009.
4. Лебедева Н.М., Лебедева А.А. Организационное консультирование. Гештальт-подход- М., 2014.
5. Красовский Ю.Д. Архитектоника организационного поведения -М., 2014.
6. Апенько С. Н. , Макарова Ж. А. , Попова О. В. Формирование и оценка профессиональных компетенций специалистов по управленческому консультированию Омск: Омский государственный университет, 2014 [Электронный ресурс]: <http://biblioclub.ru/index.php?page=book&id=237515&sr=1>
7. Марасанов Г. И. Психология в организационном консультировании М.: Когито-Центр, 2014 [Электронный ресурс]: <http://biblioclub.ru/index.php?page=book&id=145003&sr=1>

6.2. Перечень дополнительной литературы

1. Спивак В.А. Организационная психология и управление персоналом -СПб, 2004.
2. Почебут Л.Г., Чикер В.А. Организационная социальная психология -СПб, 2004.
3. Паркин М. Сказки для коучинга -М., 2009.
4. Красовский Ю.Д. Управление поведением в фирме: эффекты и парадоксы -М., 2004.

7. Перечень ресурсов информационно-телекоммуникационной сети «Интернет», необходимых для освоения дисциплины

Основное программное обеспечение, используемое в процессе освоения дисциплины, включает такие программные продукты, как: MS Office (Word, Excel, Access, PowerPoint); ДА-система (программа для детерминационного анализа); антивирусные программы, мультимедийные кодеки, архиваторы и др.

Для обучающихся обеспечен доступ к современным профессиональным базам данных, информационным справочным и поисковым системам. К числу основных баз данных, информационных систем, используемых в процессе освоения дисциплины «Управление социальными проектами и целевыми программами», относятся:

База данных библиотеки БелГУ, тематические базы данных, Научная электронная библиотека, Университетская информационная система РОССИЯ, Российская государственная библиотека, Российский государственный социальный университет www.rgsu.net; <http://soc.lib.ru/su/>; <http://www.ecsocman.edu.ru/socis/>; <http://www.isras.ru/socis.html>.
<http://www.iteam.ru/publications/project/> – Портал технологий корпоративного

управления.

<http://www.pmpofy.ru/> – Портал профессионального управления проектами.

<http://www.aproject.ru/mup.asp> – Портал «Мир управления проектами».

<http://www.pmssoft.ru/materials.asp> – Статьи по теории управления проектами.

<http://www.rinti.ru/grants/> Ресурсы интеллектуальной информации: проекты, гранты, конкурсы.

<http://ecsocman.edu.ru/> – Федеральный образовательный портал: Экономика, Социология, Менеджмент.

8. Перечень информационных технологий, используемых при осуществлении образовательного процесса по дисциплине, включая перечень программного обеспечения и информационных справочных систем

8.1. Перечень информационных технологий

Использование электронных презентаций, организация взаимодействия с обучающимися посредством электронной почты, подготовка магистрантами электронных презентаций.

8.2. Перечень программного обеспечения

Основное программное обеспечение, используемое в процессе освоения дисциплины, включает такие программные продукты, как: MS Office (Word, Excel, Access, PowerPoint).

8.3. Перечень информационных справочных систем (*при необходимости*)

База данных библиотеки БелГУ, тематические базы данных, Научная электронная библиотека, University Library Online, Университетская информационная система РОССИЯ, Российская государственная библиотека

9. Фонд оценочных средств для проведения промежуточной аттестации обучающихся по дисциплине

9.1. Перечень компетенций с указанием этапов их формирования в процессе освоения основной образовательной программы в соответствии с картой компетенций:

Код компетенции	ПК-9	ПСК-1										
Код этапа формирования компетенции в соответствии с картой компетенций ООП	2	2										

9.2. Описание показателей и критериев оценивания компетенций на различных этапах их формирования, описание шкал оценивания:

Код и уровни освоения компетенции	Планируемые результаты обучения (показатели достижения заданного уровня компетенции)	Критерии оценивания результатов обучения			
		не удовлетворительно / не зачтено	удовлетворительно / зачтено	хорошо / зачтено	отлично / зачтено
ПК-9	способность к разработке и реализации социальных программ и проектов, направленных на решение актуальных проблем жизнедеятельности индивида, группы и общества				
II уровень	Знать: теоретические основы разработки и реализации социальных программ и проектов	Не имеет представления о разработке и реализации социальных программ и проектов	В общих чертах представляет процесс разработки и реализации социальных программ и проектов	Знает основы разработки и реализации социальных программ и проектов	Владеет теоретическими основами разработки и реализации социальных программ и проектов
	Уметь использовать знания в области разработки и реализации социальных программ и проектов, направленных на решение актуальных проблем жизнедеятельности индивида, группы и общества	Не может использовать знания в области разработки и реализации социальных программ и проектов, направленных на решение актуальных проблем жизнедеятельности индивида, группы и общества	Может использовать знания в области разработки и реализации социальных программ и проектов, направленных на решение актуальных проблем жизнедеятельности индивида, группы и общества	Может спланировать основные этапы разработки социальных программ и проектов, направленных на решение актуальных проблем жизнедеятельности индивида, группы и общества	Владеет материалом дисциплины
	Владеть навыками разработки социальных программ и проектов, направленных на решение актуальных проблем жизнедеятельности индивида, группы и общества	Не владеет навыками разработки социальных программ и проектов	Владеет навыками сравнения социальных программ и проектов, направленных на решение актуальных	Владеет навыками разработки социальных программ и проектов при помощи преподавателя	Может самостоятельно разработать социальный проект, направленный на решение актуальных

			проблем жизнедеятельности индивида, группы и общества		проблем жизнедеятельности индивида, группы и общества
ПСК-1	способностью к проектированию инновационных технологий в социальной сфере				
II уровень	Знать: теоретические основы проектирования инновационных технологий в социальной сфере	Не знает теоретические основы проектирования инновационных технологий в социальной сфере	Имеет представления об основах проектирования инновационных технологий в социальной сфере	Демонстрирует знания основ проектирования инновационных технологий в социальной сфере при помощи преподавателя	Знает основы проектирования инновационных технологий в социальной сфере
	Уметь: использовать знания в области проектирования инновационных технологий в социальной сфере	Не умеет применять знания в области проектирования инновационных технологий в социальной сфере	Знает теоретические основы проектирования инновационных технологий в социальной сфере	Демонстрирует умения в области экспертно-проектирования инновационных технологий в социальной сфере при помощи преподавателя	Самостоятельно демонстрирует умения в области проектирования инновационных технологий в социальной сфере
	Владеть: навыками проектирования инновационных технологий в социальной сфере	Не владеет навыками проектирования инновационных технологий в социальной сфере	Владеет навыками проектирования инновационных технологий в социальной сфере при помощи преподавателя	Владеет навыками проектирования инновационных технологий в социальной сфере	Владеет материалом дисциплины.

9.3. Типовые контрольные задания или иные материалы, необходимые для оценки знаний, умений, навыков и (или) опыта деятельности, характеризующие этапы формирования компетенций в процессе освоения образовательной программы

9.3.1. Балльно-рейтинговая система оценки качества освоения учебной дисциплины

Виды учебной работы (соотнесенные с разделами, частями, темами дисциплины или соответствующие дисциплине в целом)	Баллы
1. Лекционный курс	10
Тема 1. Коучинг как вид и парадигма консультирования в социальной работе и	2
Тема 2. Этапы индивидуального коучинга	2
Тема 3. Технологии коучинга	2
Тема 4. Формулировка целей коучинга. Отношения «коуч-ведомый»	2
Тема 5. Коучинг по ходу деятельности. Подведение итогов и окончание коучинга	2
<i>1. Практические занятия</i>	30
Тема 1. Коучинг как вид и парадигма консультирования в социальной работе	3
Тема 2. Этапы индивидуального коучинга	6
Тема 3. Технологии коучинга	6
Тема 4. Формулировка целей коучинга. Отношения «коуч-ведомый»	6
Тема 5. Коучинг по ходу деятельности. Подведение итогов и окончание коучинга	3
Тема 6. Оценка эффективности коучинга.	6
<i>2. Выполнение индивидуальных заданий</i>	
<i>Занятие 1.</i>	5
<i>Занятие 2.</i>	5
<i>3. Презентация</i>	20
<i>4. Реферат</i>	10
<i>5. Промежуточная аттестация (зачет)</i>	20
Количество баллов (max)	100

Шкала оценивания:

Неудовлетворительно (баллов включительно)	Удовлетворительно (баллов включительно)	Хорошо (баллов включительно)	Отлично (баллов включительно)
50	51-60	61-80	81-100

9.3.2. Примерные вопросы к зачету:

1. Понятие коучинга. Отличие коучинга от консультирования и психотерапии.
2. Элементы коучинга.
3. Принципы коучинга.
4. Формулировка целей коучинга. Уровни целей.
5. Этапы коучинга.
6. Структура коучинговой сессии.
7. Личность коуча: требования к личности коуча, личностные ограничения.
8. Личность ведомого: основные характеристики ведомого.
9. Фаза заключения контракта в коучинге: основные задачи и техники.
10. Вторая фаза коучинга – планирование деятельности. Задачи фазы планирования.
11. Работа с сопротивлением ведомого.
12. Работа с триангуляцией в коучинге.
13. Поддерживание контакта в связке «коуч-ведомый». Индикаторы состояния контакта.
14. Исследование ситуации и препятствий на пути достижения цели.
15. Планирование шагов по достижению цели и сроков их исполнения.

16. Критерии использования коучинга по ходу деятельности.
17. Задачи коучинга по ходу деятельности.
18. Фаза подведения итогов коучинга с «трудным» клиентом.
19. Критерии эффективного коучинга.
20. Основные сферы применения коучинга.

Критерии оценки знаний на зачете

1. Оценка **«зачтено»** выставляется студенту, который
 - прочно усвоил предусмотренный программный материал;
 - правильно, аргументировано ответил на все вопросы, с приведением примеров;
 - показал глубокие систематизированные знания, владеет приемами рассуждения и сопоставляет материал из разных источников: теорию связывает с практикой, другими темами данного курса, других изучаемых предметов
 - без ошибок выполнил практическое задание.

Обязательным условием выставленной оценки является правильная речь.

2. Оценка **«не зачтено»** Выставляется студенту, который не справился с 50% вопросов и заданий билета, в ответах на другие вопросы допустил существенные ошибки. Не может ответить на дополнительные вопросы, предложенные преподавателем. Целостного представления о взаимосвязях, компонентах курса у студента нет.

Оценивается качество устной и письменной речи, как и при выставлении положительной оценки.

9.3.3. Примерная тематика рефератов

1. Коучинг в управлении человеческими ресурсами.
2. Коучинг – методика максимальной самореализации и профессионального роста сотрудников.
3. Основные школы коучинга. Модели развития и методы коучинга.
4. Виды, формы и форматы коучинга в организации.
5. Коучинг управленческих команд. Этапы группового коучинга.
6. Коуч-диалог в деловой беседе.
7. Инструменты управления персоналом.
8. Тенденции в системе мотивации сотрудников.
9. Коучинг в работе с различными группами населения, оказавшимися в трудной жизненной ситуации.
10. Коучинг безработных.
11. Эффективные коммуникации в стиле коучинг. Универсальная модель коуч – диалога и поиска решений «GROW», «UMULL».
12. Коучинг с несовершеннолетними правонарушителями
13. Коучинг с одинокими женщинами.
14. Коучинг лидерства.
15. Коучинг с пожилыми и инвалидами.
16. Коуч-компетентность руководителя. Спектр навыков и умений в коучинге.
17. Уровни человеческого сознания.
20. Интегральный коучинг.

По данной дисциплине основным заданием для студентов является подготовка реферата, тему которого студент определяет самостоятельно.

Защита реферата проводится с применением наглядности, выполненной с помощью мультимедийной компьютерной программы PowerPoint.

Критерии оценки:

Дескриптор	Минимальный ответ	Изложенный, раскрытый ответ	Законченный, полный ответ	Образцовый, примерный; достойный
------------	-------------------	-----------------------------	---------------------------	----------------------------------

				подражания ответ
1	2	3	4	5
Раскрытие проблемы	Проблема не раскрыта. Отсутствуют выводы.	Проблема раскрыта не полностью. Выводы не сделаны и/или выводы не обоснованы.	Проблема раскрыта. Проведен анализ проблемы без привлечения дополнительной литературы. Не все выводы сделаны и/или обоснованы.	Проблема раскрыта полностью. Проведен анализ проблемы с привлечением дополнительной литературы. Выводы обоснованы.
Представление	Представляемая информация логически не связана. Не использованы профессиональные термины.	Представляемая информация не систематизирована и/или не последовательна. Использован 1-2 профессиональных термина.	Представляемая информация систематизирована и последовательна. Использовано более 2 профессиональных терминов.	Представляемая информация систематизирована, последовательна и логически связана. Использовано более 5 профессиональных терминов.
Оформление	Не использованы информационные технологии (PowerPoint). Больше 4 ошибок в представляемой информации.	Использованы информационные технологии (PowerPoint) частично. 3-4 ошибки в представляемой информации.	Использованы информационные технологии (PowerPoint). Не более 2 ошибок в представляемой информации.	Широко использованы информационные технологии (PowerPoint). Отсутствуют ошибки в представляемой информации.
Ответы на вопросы	Нет ответов на вопросы.	Только ответы на элементарные вопросы.	Ответы на вопросы полные и/или частично полные.	Ответы на вопросы полные с приведением примеров и/или пояснений
Шкала оценивания	2	3	6	10

9.3.4. Примерная тематика докладов-презентаций

1. Коучинг как консультирование
2. История развития консультирования в стиле коучинг.
3. Сравнительный анализ различных школ коучинга
4. Соотнесение принципов работы коуча с принципами психологического консультирования
5. Задачи коучинга
6. Обоснование выбора метода работы коучем.
7. Колесо баланса
8. Квадрат Декарта
9. Схема логических уровней
10. Основания для классификаций видов коучинга
11. Командный коучинг
12. Работа коуча с ценностями
13. Методы работы коуча с командой.
14. Постановка целей коуч-сессии
15. Этапы работы коуча
16. Коммуникация в коучинге
17. Договор о проведении работы коуча с клиентом

Критерии оценки:

- соответствие содержания теме;
- правильная структурированность информации;
- наличие логической связи изложенной информации;
- эстетичность оформления, его соответствие требованиям;
- работа представлена в срок.

При выставлении оценки используется рецензирование магистрантами работ друг друга.

Дескриптор	Минимальный ответ	Изложенный, раскрытый ответ	Законченный, полный ответ	Образцовый, примерный; достойный подражания ответ
1	2	3	4	5
Раскрытие проблемы	Проблема не раскрыта. Отсутствуют выводы.	Проблема раскрыта не полностью. Выводы не сделаны и/или выводы не обоснованы.	Проблема раскрыта. Проведен анализ проблемы без привлечения дополнительной литературы. Не все выводы сделаны и/или обоснованы.	Проблема раскрыта полностью. Проведен анализ проблемы с привлечением дополнительной литературы. Выводы обоснованы.
Представление	Представляемая информация логически не связана. Не использованы профессиональные термины.	Представляемая информация не систематизирована и/или не последовательна. Использован 1-2 профессиональных термина.	Представляемая информация систематизирована и последовательна. Использовано более 2 профессиональных терминов.	Представляемая информация систематизирована, последовательна и логически связана. Использовано более 5 профессиональных терминов.
Оформление	Не использованы информационные технологии (PowerPoint). Больше 4 ошибок в представляемой информации.	Использованы информационные технологии (PowerPoint) частично. 3-4 ошибки в представляемой информации.	Использованы информационные технологии (PowerPoint). Не более 2 ошибок в представляемой информации.	Широко использованы информационные технологии (PowerPoint). Отсутствуют ошибки в представляемой информации.
Ответы на вопросы	Нет ответов на вопросы.	Только ответы на элементарные вопросы.	Ответы на вопросы полные и/или частично полные.	Ответы на вопросы полные с приведением примеров и/или пояснений
Шкала оценивания	2	3	4	5

9.4. Методические материалы, определяющие процедуры оценивания знаний, умений, навыков и/или опыта деятельности, характеризующих этапы формирования компетенций.

Процедура оценивания знаний, умений, владений по дисциплине включает учет успешности по всем видам заявленных оценочных средств.

Темы рефератов распределяются на первом занятии, готовые рефераты сообщаются в соответствующие сроки.

Устный опрос проводится на каждом практическом занятии и затрагивает как тематику прошедшего занятия, так и лекционный материал.

По окончании освоения дисциплины проводится промежуточная аттестация в виде зачета, что позволяет оценить совокупность приобретенных в процессе обучения компетенций.

Зачет служит для оценки работы обучающегося в течение всего срока изучения дисциплины и призван выявить уровень, прочность и систематичность полученных обучающимся теоретических знаний и умений приводить примеры практического использования знаний, приобретения навыков самостоятельной работы, развития творческого мышления.

10. Методические указания для обучающихся по освоению дисциплины

Изучение дисциплины предполагает следующие виды самостоятельной работы студентов в течение семестра:

- Подготовка к практическому занятию, в том числе индивидуальное задание.
- Подготовка реферата
- Подготовка презентации

10.1. Подготовка рефератов.

По некоторым темам дисциплины вы можете провести теоретическое исследование и результаты отразить в реферате, а в дальнейшем включить в свою курсовую работу или в научную публикацию. Тематика рефератов приводится в рабочей программе. Для выполнения учебной программы достаточно подготовить один или два реферата.

Реферируемые книги, журнальные статьи, научные отчеты должны соответствовать изучаемой теме или всей дисциплине.

Этапы подготовки и написания реферата

1 Выбор темы

В начале учебного года или семестра преподаватель проводит среди студентов распределение тем рефератов и определяет сроки их защиты. У каждого студента должно быть достаточно времени, чтобы собрать литературу, продумать план, написать, а затем усовершенствовать первоначальный вариант работы.

Тематика реферата определяется в соответствии с учебной программой, с учётом интересов и склонностей студентов. Таким образом, студенту, как правильно предоставляется самостоятельный выбор темы в рамках изучаемого предмета.

Выбор одинаковых тем рефератов двумя или несколькими студентами одной и той же группы не рекомендуется.

2 Составление библиографии и изучение литературы.

Чтобы отобрать необходимую для написания реферата литературу, студенту нужно самостоятельно или вместе с преподавателем составить предварительный план реферата. В плане определяются основные направления развития поставленной проблемы и структура будущей работы. В плане реферата отражаются основные ключевые моменты, которые в дальнейшем будут рассмотрены в ходе его выполнения.

После этого студент приступает к изучению подобранной литературы. Это могут быть монография, статьи, брошюры, материалы периодической печати.

Изучая литературу, студент должен усвоить научные понятия, термины, научиться отбирать нужные тезисы, факты, цифры и другие материалы. Для удобства в работе они записываются на отдельных карточках

Обычно достаточно познакомиться с 2-3 работами, чтобы составить своё мнение по выбранной теме, составить план и приступить к написанию реферата.

Написание реферата

Структура реферата включает в себя вводную часть, основную часть, заключение, приложения и список использованной литературы.

В вводной части (введении) следует раскрыть цели и задачи, раскрыть общую

изученность темы и используемую литературу.

Основная часть посвящена непосредственно теме реферата. В ней раскрывается непосредственно объект и предмет исследования. Если при подборе материала студент сталкивается с тем, что в литературе нет единой точки зрения на рассматриваемую проблему, то нужно привести основные, наиболее интересные точки зрения разных авторов и дать им свою оценку, что повышает ценность реферата.

Статистический, цифровой материал должен обосновывать и иллюстрировать мнения и выводы автора. Не следует перегружать реферат цифрами, излишними расчетами, громоздкими таблицами (при большом объеме их лучше разместить в приложении реферата), так как это отвлекает от возможности понять основные узлы темы и связь между ними.

В заключении реферата делаются сначала выводы по каждому подпункту, а затем итоговый вывод по работе, а также в заключении должно быть показано, насколько решены поставленные задачи.

При написании реферата и оформлении его необходимо знать ряд обязательных требований:

- объём- 6-12 страниц
- ясность и грамотность изложения
- логичность в подаче материала
- соблюдение абзацев
- цитатный материал имеет точные указания на источник в подстрочных сносках (фамилия, инициалы автора, название работы, место и год издания; для журнала – номер и год издания)
- точное цитирование, все цитаты заключаются в кавычки, при цитировании можно опустить одно или несколько слов, заменив их многоточием, если при этом не нарушается общий смысл высказывания
- соблюдение единства условных обозначений и допускаемых сокращений слов
- список использованной литературы приводится в следующей последовательности:
 - *специальная литература (список располагается в алфавитном порядке, по фамилиям авторов)
 - *учебная литература
 - *периодическая печать.

Примерная структура учебного (обзорного) реферата

1. Введение

- Актуальность темы, степень ее разработанности, история вопроса и другое.
- Сведения об авторах и статьях, посвященных данной теме.

2. Основная часть

- Параллельное изложение общих для всех работ проблем с сопоставлением позиций авторов.
- Изложение проблем, не являющихся общими для всех работ.
- Указание на сходство (различие) в материале, подходах, методах рассмотрения проблемы.

3. Заключение

- Обобщение основных идей, содержащихся в реферируемых работах.

10.2. Работа с теоретическими материалами

Изучение дисциплины следует начинать с проработки тематического плана лекций, уделяя особое внимание структуре и содержанию темы и основным понятиям.

Изучение «сложных» тем следует начинать с составления логической схемы основных понятий, категорий, связей между ними. Целесообразно прибегнуть к классификации материала, в частности при изучении тем, в которых присутствует большое количество незнакомых понятий, категорий, теорий, концепций, либо

насыщенных информацией типологического характера.

Студенты должны составлять конспекты лекций, систематически готовиться к практическим занятиям, вести глоссарий и быть готовы ответить на контрольные вопросы в ходе лекций и аудиторных занятий. Успешное освоение программы курса предполагает прочтение ряда оригинальных работ и выполнение практических заданий.

10.3. Подготовка и выполнение практических заданий

По каждой теме дисциплины предлагаются вопросы и практические задания. Перед выполнением заданий изучите теорию вопроса, предполагаемого к исследованию. Используйте дополнительную периодическую литературу – специальные журналы, стандарты, статистические материалы, нормативные правовые акты, доступные информационные ресурсы в сети Интернет.

При выполнении практических заданий рекомендуем пользоваться словарями и энциклопедиями по журналистике, социологии, философии. При выполнении вопросно-ответных заданий студент может в письменной форме фиксировать свой вариант ответа на тот или иной вопрос.

10.4. Подготовка презентаций

Подготовка презентаций – это работа студентов по созданию наглядных информационных пособий, выполненных с помощью мультимедийной компьютерной программы PowerPoint. Этот вид работы требует координации навыков студента по сбору, систематизации, переработке информации, оформления её в виде подборки материалов, кратко отражающих основные вопросы изучаемой темы, в электронном виде. То есть создание материалов-презентаций расширяет методы и средства обработки и представления учебной информации, формирует у студентов навыки работы на компьютере. Материалы-презентации готовятся студентом в виде слайдов с использованием программы Microsoft PowerPoint. В качестве материалов-презентаций могут быть представлены материалы тематических докладов, сообщений и др.

Затраты времени на создание презентаций зависят от степени трудности материала по теме, его объёма, уровня сложности создания презентации, индивидуальных особенностей студента и определяются преподавателем.

Роль преподавателя:

- помочь в выборе главных и дополнительных элементов темы;
- консультировать при затруднениях.

Роль студента:

- изучить материалы темы, выделяя главное и второстепенное;
- установить логическую связь между элементами темы;
- представить характеристику элементов в краткой форме;
- выбрать опорные сигналы для акцентирования главной информации и отобразить в структуре работы;
- оформить работу и предоставить к установленному сроку.

Элементами, дополняющими содержание презентации, являются:

- Иллюстративный ряд. Иллюстрации типа «картинка», фотоиллюстрации, схемы, картины, графики, таблицы, диаграммы, видеоролики.
- Звуковой ряд. Музыкальное или речевое сопровождение, звуковые эффекты.
- Анимационный ряд.
- Цветовая гамма. Общий тон и цветные заставки, иллюстрации, линии должны сочетаться между собой и не противоречить смыслу и настроению презентации.
- Шрифтовой ряд. Выбирать шрифты желательно, не увлекаясь их затейливостью и разнообразием. Чем больше разных шрифтов используется, тем труднее воспринимаются слайды. Однако надо продумать шрифтовые выделения, их

подчиненность и логику. Стиль основного шрифта тоже важен. В любом случае выбранные шрифты должны легко восприниматься на первый взгляд.

➤ Специальные эффекты. Важно, чтобы в презентации они не отвлекали внимание на себя, а лишь усиливали главное.

Правила организации материала в презентации:

- Главную информацию - в начало.
- Тезис слайда - в заголовок.
- Анимация - не развлечение, а метод передачи информации, с помощью которого можно привлечь и удержать внимание слушателей.

Компьютерная презентация должна состоять не более чем из 10-15 слайдов. Время на выступление составляет 15 минут.

Текст выступления должен быть оформлен в виде доклада и сдан в электронном виде вместе с компьютерной презентацией преподавателю.

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

Учебные и лекционные аудитории.

Мультимедийное оборудование

12. Иные сведения и (или) материалы:

Не предусмотрены.

