

МИНИСТЕРСТВО ПРОСВЕЩЕНИЯ РОССИЙСКОЙ ФЕДЕРАЦИИ

федеральное государственное бюджетное образовательное учреждение
высшего образования
«Алтайский государственный педагогический университет»
(ФГБОУ ВО «АлтГПУ»)

УТВЕРЖДАЮ
проректор по образовательной
деятельности

_____ М.О. Тяпкин

**ОРГАНИЗАЦИОННО-УПРАВЛЕНЧЕСКИЙ
МОДУЛЬ**

Коучинг в социальной работе
рабочая программа дисциплины (модуля)

Закреплена за кафедрой **Общей и социальной педагогики**

Учебный план ОиУвССР39.03.02_2024.plx
39.03.02 Социальная работа

Квалификация **бакалавр**

Форма обучения **очная**

Общая трудоемкость **3 ЗЕТ**

Часов по учебному плану	108	Виды контроля в семестрах:
в том числе:		зачеты 8
аудиторные занятия	48	
самостоятельная работа	58	

Программу составил(и):

канд. пед. наук, доцент, Маланичева А.В. _____

Рабочая программа дисциплины

Коучинг в социальной работе

разработана на основании ФГОС ВО - бакалавриат по направлению подготовки 39.03.02 Социальная работа (приказ Минобрнауки России от 05.02.2018 г. № 76)

составлена на основании учебного плана 39.03.02 Социальная работа (Уровень: бакалавриат; квалификация: бакалавр), утвержденного Учёным советом ФГБОУ ВО «АлтГПУ» от 25.03.2024, протокол № 9.

Рабочая программа одобрена на заседании кафедры

Общей и социальной педагогики

Протокол № 8 от 15.04.2022 20:00:00 г.

Срок действия программы: 2022-2026 уч.г.

Зав. кафедрой Колесова Светлана Владиславовна

Распределение часов дисциплины по семестрам

Семестр (<Курс>.<Семестр на курсе>)	8 (4.2)		Итого	
Неделя	7 1/6			
Вид занятий	УП	РП	УП	РП
Лекции	24	24	24	24
Практические	24	24	24	24
Контроль самостоятельной работы	2	2	2	2
Итого ауд.	48	48	48	48
Контактная работа	50	50	50	50
Сам. работа	58	58	58	58
Итого	108	108	108	108

1.1. ЦЕЛИ ОСВОЕНИЯ ДИСЦИПЛИНЫ (МОДУЛЯ)	
1.1.1	систематизация знаний о профессиональном коучинге в ее содержательном, методическом и прикладном аспектах.
1.2. ЗАДАЧИ ОСВОЕНИЯ ДИСЦИПЛИНЫ (МОДУЛЯ)	
1.2.1	- систематизировать знания и представления о коучинге как прикладной технологии;
1.2.2	- повысить компетентность магистрантов в вопросах эффективного взаимодействия в профессиональном коллективе;
1.2.3	- сформировать навыки составления и проведения тренингов профессионального коучинга.

2. МЕСТО ДИСЦИПЛИНЫ (МОДУЛЯ) В СТРУКТУРЕ ОБРАЗОВАТЕЛЬНОЙ ПРОГРАММЫ	
Цикл (раздел) ОП:	К.М.05
2.1	Требования к предварительной подготовке обучающегося:
2.1.1	Маркетинг в социальной сфере
2.1.2	Профилактика профессионального стресса
2.1.3	Психология саморазвития
2.1.4	Информационные технологии в социальной работе
2.1.5	Психология
2.2	Дисциплины (модули) и практики, для которых освоение данной дисциплины (модуля) необходимо как предшествующее:
2.2.1	Подготовка к процедуре защиты и защита выпускной квалификационной работы
2.2.2	Производственная практика: преддипломная практика
2.2.3	Производственная практика: технологическая практика
2.2.4	Управление персоналом в организациях социальной сферы

3. КОМПЕТЕНЦИИ ОБУЧАЮЩЕГОСЯ, ФОРМИРУЕМЫЕ В РЕЗУЛЬТАТЕ ОСВОЕНИЯ ДИСЦИПЛИНЫ (МОДУЛЯ)	
ПК-1.1: Применяет законодательные и другие нормативные правовые акты федерального и регионального уровней для предоставления социальных услуг, социального сопровождения, мер социальной поддержки, государственной социальной помощи	
ПК-1.2: Применяет современные технологии социальной работы, направленные на обеспечение прав человека в сфере социальной защиты и профилактику обстоятельств, обуславливающих нуждаемость в социальном обслуживании	
ПК-2.1: Использует современные информационные технологии при подготовке материалов и публичных выступлений для привлечения внимания общества к актуальным социальным проблемам	
ПК-2.2: Способен к реализации маркетинговых технологий с целью формирования и развития рынка социальных услуг, привлечения внимания к социальным проблемам, формирования позитивного имиджа социальной работы и реализующих ее специалистов	
ПК-1.3: Взаимодействует с другими специалистами, учреждениями, организациями и сообществами в процессе реализации мер социальной защиты граждан	

В результате освоения дисциплины (модуля) обучающийся должен

3.1	Знать:
3.1.1	мотивы и стимулы для саморазвития и образования в течение всей жизни, определяя реалистические цели профессионального роста
3.2	Уметь:
3.2.1	самостоятельно выявлять мотивы и стимулы для саморазвития и образования в течение всей жизни, определяя реалистические цели профессионального роста
3.3	Владеть:
3.3.1	теоретическими знаниями в области проектирования и реализации тренинговых программ

4. СТРУКТУРА И СОДЕРЖАНИЕ ДИСЦИПЛИНЫ (МОДУЛЯ)					
Код занятия	Наименование разделов и тем /вид занятия/	Семестр / Курс	Часов	Компетенции	Литература
	Раздел 1. Тренинг профессионального коучинга.				

1.1	Коуч, специалист, наставник, тренер Коучинг, его основные положения. Особенности работы коуча /Лек/	8	4		
1.2	Коуч-тренер. Сложности и особенности тренинговой деятельности, ценностные ориентации тренера /Лек/	8	4		
1.3	Инструменты развития тренера. Факторы успеха профессионального тренинга. Три кита эффективного тренера /Лек/	8	4		
1.4	Классификация подходов к развитию участников. Инструменты развития своей личности как личности тренера. Окно Джогарри и обратная связь. /Лек/	8	4		
1.5	Особенности обучения взрослых людей. Особенности мотивации людей на развитие. Секреты успеха тренинга и Тренера. /Лек/	8	4		
1.6	Качества эффективного тренера. Инструменты и методики самопрезентации в тренинговой группе. /Лек/	8	4		
1.7	Установление контакта с группой. Инструменты и методики самопозиционирования в «трудных» группах. Роли тренера. Создание юмора в тренингах /Пр/	8	4		
1.8	Источник энергии тренера. Борьба с «выгоранием». Инструменты и методики саморазвития тренера. Система поддерживающих тренингов и других форм обучения /Пр/	8	4		
1.9	Основы коучинга и наставничества. Наставничество, как метод индивидуального обучения. Системный подход к обучению: предтренинговая диагностика, подготовка тренинга, проведение тренинга, посттренинговое сопровождение, оценка эффективности тренинга /Пр/	8	6		
1.10	Предтренинговая диагностика, ее задачи. Подбор оптимальных инструментов для предтренинговой диагностики, критерии оптимальности. /Пр/	8	4		
1.11	Посттренинговое сопровождение, его формы. Идеальная и реальная ситуации эффективности сотрудника. Поддержание нужного уровня эффективности. /Пр/	8	4		
1.12	Функциональная роль тренинга в управленческих операциях: мотивация деятельности, разрешение конфликтов, принятие решений, диагностика проблем, формирование и изменение корпоративной культуры /Пр/	8	2		

1.13	Классификация тренингов: разнообразие тематики, человеческие ресурсы, уровни проблем. Организация фокус-группы для оценки потребности в обучении. Реальная потребность в обучении и личная заинтересованность. Соответствие потребностей организации и потребностей обучающихся /Ср/	8	10		
1.14	Формирование настроения на тренинг. Повышение мотивации в обучении. Цели, особенности и этапы формирования учебных групп. Определение оптимального количества участников. Половозрастные категории участников. Психологическое тестирование как способ выбора кандидата на учебную программу. /Ср/	8	10		
1.15	Особенности процедуры тренинга. Опыт как основа обучения. Организационные требования к тренингу. Понятие обратной связи, конструктивность и своевременность обратной связи. Понятие групповой динамики, её особенности и характеристики. Правила групповой работы. Характеристика и анализ тренинговых методов: ролевые и деловые игры, практические ситуации, дискуссии, мозговые штурмы. Завершение тренинга /Ср/	8	10		
1.16	Характеристики основных критериев эффективности обучения: мнение обучающихся, усвоение учебного материала, поведенческие изменения, рабочие результаты, эффективность затрат. Игремые роли тренера. Основные функции: эксперт, аналитик, составитель учебной программы, разработчик учебных материалов, специалист по техническим средствам обучения, координатор, преподаватель-лектор, фасилитатор, инспектор, проводник изменений, специалист по маркетингу, специалист по теории обучения, консультант по профессиональному развитию, менеджер по обучению /Ср/	8	12		
1.17	Стили ведения тренинга. Тренер в роли фасилитатора. Профессиональные характеристики эффективного тренера. Опыт тренера: деловой или преподавательский. /Ср/	8	8		

1.18	Личностные качества бизнес-тренера, помогающие в тренинговой работе. Критерии выбора профессионального тренера. Характеристики профессионального тренера. Фрилансеры и тренинговые центры /Ср/	8	8		
------	--	---	---	--	--

5. ФОНД ОЦЕНОЧНЫХ СРЕДСТВ

5.1. Перечень индикаторов достижения компетенций, форм контроля и оценочных средств

ПК-2.1: Использует современные информационные технологии при подготовке материалов и публичных выступлений для привлечения внимания общества к актуальным социальным проблемам

ПК-2.2: Способен к реализации маркетинговых технологий с целью формирования и развития рынка социальных услуг, привлечения внимания к социальным проблемам, формирования позитивного имиджа социальной работы и реализующих ее специалистов

ПК-1.1: Применяет законодательные и другие нормативные правовые акты федерального и регионального уровней для предоставления социальных услуг, социального сопровождения, мер социальной поддержки, государственной социальной помощи

ПК-1.2: Применяет современные технологии социальной работы, направленные на обеспечение прав человека в сфере социальной защиты и профилактику обстоятельств, обуславливающих нуждаемость в социальном обслуживании

ПК-1.3: Взаимодействует с другими специалистами, учреждениями, организациями и сообществами в процессе реализации мер социальной защиты граждан

5.2. Технологическая карта достижения индикаторов

5.3. Формы контроля и оценочные средства

Перечень вопросов к зачету:

1. Коуч, специалист, наставник, тренер
2. Сложности и особенности тренинговой деятельности, ценностные ориентации тренера. Инструменты развития тренера.
3. Факторы успеха профессионального тренинга. Три кита эффективного тренера.
4. Коучинговые технологии, игровые методы, применяемые в тренингах
5. Основы коучинга и наставничества. Наставничество, как метод индивидуального обучения.
6. Системный подход к обучению: предтренинговая диагностика, подготовка тренинга, проведение тренинга, посттренинговое сопровождение, оценка эффективности тренинга. Предтренинговая диагностика, ее задачи.
7. Подбор оптимальных инструментов для предтренинговой диагностики, критерии оптимальности.
8. Посттренинговое сопровождение, его формы.
9. Идеальная и реальная ситуации эффективности сотрудника. Поддержание нужного уровня эффективности.
10. Психологические особенности тренинговой группы. Цели и задачи тренинговой группы.
11. Преимущества групповой формы психологической работы. Групповые нормы. Инструменты и методики самопрезентации в тренинговой группе
12. Ролевые позиции в группе.
13. Личность ведущего тренинговой группы. Имидж ведущего, его роли, принципы работы.
14. Стили руководства группой.
15. Технологии эффективного общения в группе
16. Применение форм активности на различных этапах тренинга.
17. Задачи и принципы проведения упражнений – “ледокола”, ролевой игры, деловой игры, ситуационной задачи, энеджерджайзера и других форм активности.
18. Проведение мозгового штурма. Использование метода кейсов в ходе тренинга. Подбор оптимальных форм активности по стадиям тренинга, особенностям группы, задачам тренинга.

5.4. Оценка результатов обучения в соответствии с индикаторами достижения компетенций

6. УЧЕБНО-МЕТОДИЧЕСКОЕ И ИНФОРМАЦИОННОЕ ОБЕСПЕЧЕНИЕ ДИСЦИПЛИНЫ (МОДУЛЯ)

6.1. Рекомендуемая литература

6.3.1 Перечень программного обеспечения

6.3.1.1	Пакет Microsoft Office
6.3.1.2	Операционная система семейства Windows
6.3.1.3	Интернет браузер

6.3.2 Перечень информационных справочных систем

6.3.2.1	Цифровой образовательный ресурс IPR Smart / Ай Пи Ар Медиа
---------	--

6.3.2.2	eLIBRARY.RU : научная электронная библиотека
6.3.2.3	Электронная библиотека НПБ / Алтайский государственный педагогический университет, Научно-педагогическая библиотека
6.3.2.4	МЭБ. Межвузовская электронная библиотека / Новосибирский государственный педагогический университет

7. МАТЕРИАЛЬНО-ТЕХНИЧЕСКОЕ ОБЕСПЕЧЕНИЕ ДИСЦИПЛИНЫ (МОДУЛЯ)

7.1	Оборудованные аудитории университета.
-----	---------------------------------------

8. МЕТОДИЧЕСКИЕ УКАЗАНИЯ ДЛЯ ОБУЧАЮЩИХСЯ ПО ОСВОЕНИЮ ДИСЦИПЛИНЫ (МОДУЛЯ)

Семинарские (практические) занятия Самостоятельная работа студентов по подготовке к семинарскому (практическому) занятию должна начинаться с ознакомления с планом семинарского (практического) занятия, который включает в себя вопросы, выносимые на обсуждение, рекомендации по подготовке к семинару (практическому занятию), рекомендуемую литературу к теме. Изучение материала следует начать с просмотра конспектов лекций. Восстановив в памяти материал, студент приводит в систему основные положения темы, вопросы темы, выделяя в ней главное и новое, на что обращалось внимание в лекции. Затем следует внимательно прочитать соответствующую главу учебника.

Для более углубленного изучения вопросов рекомендуется конспектирование основной и дополнительной литературы. Читая рекомендованную литературу, не стоит пассивно принимать к сведению все написанное, следует анализировать текст, думать над ним, этому способствуют записи по ходу чтения, которые превращают чтение в процесс. Записи могут вестись в различной форме: развернутых и простых планов, выписок (тезисов), аннотаций и конспектов.

Подобрав, отработав материал и усвоив его, студент должен начать непосредственную подготовку своего выступления на семинарском (практическом) занятии для чего следует продумать, как ответить на каждый вопрос темы.

По каждому вопросу плана занятий необходимо подготовиться к устному сообщению (5-10 мин.), быть готовым принять участие в обсуждении и дополнении докладов и сообщений (до 5 мин.).

Выступление на семинарском (практическом) занятии должно удовлетворять следующим требованиям: в нем излагаются теоретические подходы к рассматриваемому вопросу, дается анализ принципов, законов, понятий и категорий; теоретические положения подкрепляются фактами, примерами, выступление должно быть аргументированным.

Задания в тестовой форме – это система заданий специфической формы, определённого содержания, возрастающей трудности, позволяющая объективно оценить структуру и качественно измерить уровень теоретической подготовленности студентов.

Цель тестирования – выявить уровень знаний студентов, оценить степень усвоения ими учебного курса и практического владения теоретическим материалом и определить на этой основе направления дальнейшего совершенствования работы с ними, а также стимулировать активность их самостоятельной работы.

Преимуществом тестирования является то, что все студенты ставятся в равные условия, т. е. оценка их знаний становится объективной.

Тест позволяет определить, каков уровень усвоения знаний у того или иного студента, т.е. определить пробелы в обучении. А на основе этого идет коррекция процесса обучения, и планируются последующие этапы учебного процесса.

Тестирование широко используется в вузе для тренировочного, промежуточного и итогового контроля знаний, а также для обучения и самостоятельной работы студентов.

По типу ответов выделяют две группы тестовых заданий: открытой и закрытой формы.

Задания открытой формы относятся к наиболее распространенным формам учебных заданий. В заданиях открытой формы нет готовых ответов. Испытуемый должен самостоятельно дополнить недостающий элемент, свидетельствующий о знании соответствующего раздела темы. Само задание формируется в форме вопроса или высказывания.

Тестовые задания закрытой формы наиболее распространены в педагогике и психологии. Они сравнительно легко формулируются, хорошо понимаются тестируемыми.

Закрытые формы тестовых заданий содержат следующие конструктивные элементы:

- инструкцию;
- формулировку самого задания (предпочтительнее в утвердительной форме);
- варианты ответов;
- эталон.

Формы тестовых заданий:

1. Задания с одним правильным вариантом ответа.

Данные задания являются распространенными для испытуемых. Учащимся наряду с заданием предполагается несколько вариантов ответов, из которых они выбирают один верный.

2. Задания с несколькими правильными вариантами ответов.

Выделяют также задания, в которых допускается несколько правильных ответов из числа предложенных. Эти задания предназначены для проверки классификационных и номенклатурных знаний. Оценивание ответа осуществляется следующим образом: если испытуемый выбирает все правильные ответы, он получает один балл; в случае хотя бы одного ошибочного выбора, равно как и невыбора правильного ответа – ноль баллов.

3. Задания на установление соответствия.

В заданиях на установление соответствия требуется связать между собой элементы двух множеств. Основными элементами такого рода заданий являются: инструкция для испытуемых, состоящая из двух слов «Установите соответствие»; названия

двух столбцов и составляющие их элементы.

Одно из требований к заданиям на соответствие – неодинаковое число элементов в правом и левом столбцах.

Выставление оценок за выполнение заданий на соответствие может осуществляться по-разному в зависимости от целей тестирования, технического оснащения теста, сложности задания и теста в целом.

4. Задания на установление правильной последовательности.

Задания данного типа позволяют проверить знания, умения и навыки установления правильной последовательности различных действий, операций, расчетов, связанных с выполнением профессиональных обязанностей, служебных инструкций, правил техники безопасности и многих других видов деятельности, где существуют эффективности алгоритмы деятельности.

5. Задания на логическое сравнение.

Структура задания на логическое сравнение имеет следующий вид:

- инструкция («Определите истинность или ложность утверждения и укажите правильный ответ»);
- варианты ответов (утверждение истинно; утверждение ложно; невозможно установить истинность или ложность утверждения);
- содержание задания, данное в форме утверждений (высказываний, определений и т. д.);