

МЕТОДИЧЕСКИЕ РЕКОМЕНДАЦИИ
по дисциплине «Коучинг как метод развития персонала»
направление подготовки: 37.03.01 Психологиянаправленность (профиль) :
Организационная психология

Задания по дисциплине направлены на проверку компетенций ОК-6, ПК-13, ПК-14

Вопросы для проверки знаний и понимания применяемых методик

1. Какие существуют стадии развития коллектива?
2. Какой социально-психологический эксперимент считается отправной точкой развития методик управления отношениями в коллективе?
3. Как именно могут проявляться социальные, этнические, конфессиональные и культурные различия отдельных членов коллектива?
4. В чем состоит смысл толерантности?
5. Каким образом толерантность помогает выстроить эффективные отношения в коллективе?
6. Что такое «командные» отношения в коллективе и чем они отличаются от «некомандных»?
7. На каких базовых принципах строится отбор персонала в рабочую группу?
8. Из каких этапов состоит процедура отбора?
9. Какова суть коучинга как метода развития?
10. Какие существуют методы развития персонала, кроме коучинга, и чем они от него отличаются?
11. Кто является автором модели развития GROW?
12. В чём заключается суть метода GROW?
13. Из каких этапов состоит процесс коучинга?
14. Какова ключевая задача каждого этапа коучинга?
15. Какое действие было выполнено в разговоре с клиентом, какая техника была применена и с какой целью это было сделано?
16. Какого рода отношения должен выстроить коуч со своими клиентами?
17. Чего ни в коем случае не должен делать коуч?
18. В чём заключается ключевая идея формирования и поддержания мотивации к развитию, как можно стимулировать сотрудника к личностному росту?
19. Какие существуют способы определения сильных и слабых сторон сотрудника?
20. Какие разделы должна включать программа личностного роста сотрудника?
21. Как может проявляться сопротивление клиента коучингу и как оно преодолевается?
22. Каким образом с помощью коучинга происходит управление психологическим климатом в коллективе?