**Мамандық «6В03107- ПСИХОЛОГИЯ»**

**«*№1 модуль* «PРRA 2402»**

**4 ОПС «Коучинг психологиясы»**

**пәні бойынша қысқаша дәрістер**

**2024-2025 оқу жылы**

**Күзгі семестр**

**1-модуль. Коучинг психологиясындағы зерттеу бағыттарын зерттеу: коучинг психологиясында білім жүйесін құру**

**1-дәріс.** Коучинг психологиясына кіріспе. Коучинг психологиясының ғылыми сипаты және коучинг психологиясының зерттеулері мен келешегі

**Дәрістің мақсаты:**

Коучинг психологиясының жалпы сұрақтарымен таныстырып, талдау.

**Дәрісте қаралатын сұрақтар:**

1. Коучинг психологиясы ғылымы

2. Коучинг психологиясы мен практика арасындағы байланыс ретінде

3. Коучинг психологиясындағы өткізу практикасына кіріспе

**Коучинг**([англ.](https://ru.wikipedia.org/wiki/%D0%90%D0%BD%D0%B3%D0%BB%D0%B8%D0%B9%D1%81%D0%BA%D0%B8%D0%B9_%D1%8F%D0%B7%D1%8B%D0%BA) coaching - жаттықтыру) —өмірде және кәсіби мақсаттарға жетуге көмектесетін жаттықтыру әдісі.

Қазіргі әлемде кез келген ұйымның сыртқы ортасының жағдайы өте құбылмалы және тұрақты емес екені баршаға мәлім. Ештеңе де бір орында тұрмайды. Тауарлар мен қызметтер нарығында өзінің бәсекеге қабілеттілігін сақтау және өз позицияларын ұстап тұру үшін ұйымдар инновациялар мен жаңашылдықтарға басты рөл бөлу қажет.

Алайда, ұйым үшін жаңалық-бұл қайта құруды жүзеге асыру және әзірлемелерді өндірістің әр түрлі процестеріне енгізу ғана емес, сонымен қатар компанияның адами ресурсы әлеуетінің өзгеруіне байланысты реформалар да. Кәсіпорын өзінің негізгі ресурсы - адамдарға инвестицияларды оңтайландыра отырып, ұзақ мерзімді перспективаға бәсекеге қабілеттілікті едәуір жақсарта алады.

Қазір, дағдарыстан кейінгі даму жағдайында ұйымдар үшін ағымдағы бизнес-міндеттерге сәйкес әрбір қызметкердің жұмысын жаңаша көру және түзету мүмкіндігі аса маңызды. Қазіргі заманғы басқарушыларға, қоршаған ортаның тұрақсыздығының қазіргі жағдайында, рутинада өз қызметін орындауға қабілетті жоғары білікті қызметкерлерді, сондай-ақ шығармашылық қызметке ұмтылатын кадрларды басқаруға тура келеді. Демек, қатаң мәжбүрлеу арқылы басқару әрбір қызметкердің жеке ойластырылған мотивациясына ауысады. Іс жүзінде, әрбір басшы осы ауысуды жүзеге асыру немесе басқарудың неғұрлым қолайлы стилін қолдау құралын өз бетінше таба алмайды, сондықтан оларға үшінші тұлғаларға - әртүрлі салалардағы консультанттарға көмек көрсетуге тура келеді.

**Тексеру сұрақтары:**

1.Коучинг психологиясының ғылыми негізі неде?

2. Коучинг психологиясының психология үшін маңыздылығы

3. Коучинг психологиясының ғылыми зерттеулер практикасымен өзара байланысы

**2-дәріс.**

Коучинг психологиясы, коучинг, тәлімгерлік және оқыту

**Дәрістің мақсаты:**

Коучинг психологиясындғы негізгі теориялар мен парадигмалардың өзіне тән ерекше белгілерімен танысу және талдау

**Дәрісте қаралатын сұрақтар:**

1. Коучинг психологиясындағы негізгі теориялар

2. Тұлғаны зерттеу коучинг психологиясы

3.Коуч технологиялар негізі

Психология тұлға туралы көптеген теориялар бар, әр теорияда тұлға түсінігі өзгеше анықталады. Психодиагностикалық зерттеулерде тұлға зерттеу объектісі ретінде негізінен әр түрлі қасиеттердің, ерекшеліктердің жиынтығы деп анықталады. Тұлғалық психодиагностиканың пәні - тұлға бітімдері болып табылады. Тұлғалық психодиагностиканың міндеті – тұлға профилін сипаттау.

Тұлға профилі деген осы адамды сипаттайтын бітімдердің жиынтығы. Сонымен, тұлғаны зерттеуде көбінесе бітімдік (чертографиялық) амал қолданылады. Тұлға бітімі деген түсінікті психологияға Г.Олпорт еңгізген, және мынадай анықтама берген: « адамның кең ауқымды ситуациялар диапазонында өзін біркелкі ұстау .» Яғни, тұлға бітімдеріне адамның тұрақты, әр түрлі ситуацияларда бірдей , осы адамға тән жүріс-тұрыс ерекшеліктері тәуелді.

Еңбек нәтижелілігін барынша арттыру, өз қызметкерлерінің әлеуетін ашу және оларды компания қызметіне тарту және оның мақсаттарына қол жеткізу үшін басшыларға көптеген технологиялар мен жаңалықтарды пайдалана отырып, аз уақыт және кейде қаржы ресурстарын салуға тура келеді. Шетелдік тәжірибеде белсенді қолданылатын және бірнеше онжылдықтар бойы Ресейде біртіндеп танымал құралдардың бірі коучинг болып табылады. Мұндай форматтағы кеңес беру бүгінгі күні өте танымал. Ол белсенді бақылау және тыңдау, сұрақ технологиялары, жобалық әдістемелер, нейролингвистикалық бағдарламалар, психотерапия элементтері сияқты әдістерді қамтитын бірыңғай білімді жүйе болып табылады. Бұл үдерісті тиімді құрылымдау үшін коучингтің бар екенін нақты анықтап, оның түрлерін білу қажет.

***"Коучинг" ұғымының*** өзі бүгінгі таңда бірыңғай түсінік жоқ. Оннан астам анықтамалар бар, алайда басшылар мен мамандардың көпшілігі олардың мәнін аяғына дейін түсіне алмайды, сондықтан да осы үдерісті енгізу және қолдану мақсаттарына, тәсілдеріне қатысты пікірлерге де жұмсалады. Жаңа ұғым болғанымен, "коучинг" сөзі бұрыннан бар. Бастапқыда термин ***Венгр тілінен*** аударғанда арба немесе карет ретінде түсіндіріліп, содан кейін оларға жеке репетиторларды атаған және көп ұзамай қызметі тәлімгерлікпен, нұсқаумен, кеңес берумен байланысты адамдар болды. Коучингтің анықтамасын ***Тимоти Голвидің*** сөзіне сүйене отырып, әңгіме мен мінез-құлықтың, адамның қалаған мақсаттарға қозғалысын жеңілдететін ортаның көмегімен жасау өнері деп тұжырымдауға болады.

**Тексеру сұрақтары:**

**1.** Коучинг психологиясының негізгі теориялардың психологиялық негізі

2. Коучинг психологиясының парадигмалары туралы талдаңыз

3. Тұлғаны зерттеу коучинг психологиясы

**3-дәріс.**

Позитивті психологиядан позитивті психология коучингін дамытуға дейін. Коучингтің позитивті психологиясы: коучинг практикасының моделі

**Дәрістің мақсаты:**

позитивті психология коучингін дамытуды түсіну және . мінез-құлықты бағалау мәселелерін талдау

**Дәрісте қаралатын сұрақтар:**

1. Позитивті психология

2.Мінез-құлықты бағалау

3. Позитивті психология коучингін түсіну

Коучингтің мәні және оның ерекшеліктері туралы толық түсінікке ие болу үшін бүгінгі күнгі оның түрлерін қарастырамыз. Халықаралық коучинг Федерациясының (ICF - International Coach Federation) пікірі бойынша барлық коучинг жеке және іскерлік болып бөлінеді. Жеке адамға отбасылық, тұлғааралық мәселелерді шешу процестері жатады. Іскерлік - еңбек, кәсіби қызмет, мансапқа қатысты сұрақтар. Өз "Коучинг от А до Я" кітабында В. Е. Максимов жеке (жеке немесе өмірлік), ұйымдастырушылық (командалық топтан, бөлімнен бүкіл компанияға дейінгі жұмыс процесін қамтитын) және коучинг-менеджмент (онда коуч ретінде ұйым менеджері қатысады және коучинг Фирмаішілік коммуникация нысаны ретінде қолданылады) (Максимов, 2004 Б.79]. Соңғы уақытта коучингке сұраныстың өсуімен оның түрлі салалар мен салаларда "мамандандырылған" қолданылуына деген сұраныс артып келе жатқан үрдіс байқалды. Осыған орай, бүгінгі күні коучингтің қолдану саласы мен бағыты бойынша ерекшеленетін басқа да түрлерін кездестіруге болады:

**Мансаптық коучинг.** Бұл коуч пен клиент арасындағы қарым-қатынас технологиясын қолдана отырып, коучингтің ерекше түрі. Ол мансаптық жоспарлауға, қызмет түрін таңдауға қатысты мәселелерді қамтиды.

**\* Бизнес-коучинг** · Осы түр шеңберінде қарым-қатынас бизнестегі көрсеткіштерді дамыту мен жақсартуға байланысты мәселелерді шешу негізінде құрылған. Негізгі мақсат білім алушыларға көмек көрсету, Жоғары бизнес-нәтижелерге қол жеткізу және жеке тиімділікті арттыру үшін оларды жеке тұлға, топ элементі және жалпы ұйым ретінде дамыту болып табылады. Сондай-ақ, ішкі тәртіп, корпоративтік мәдениет, шешім қабылдау жылдамдығымен байланысты мәселелер баяндалады. Жеке бөлімше немесе менеджердің өкілімен, сондай-ақ барлық командамен жеке тәртіпте жүргізіледі.

**Тексеру сұрақтары:**

1.Психологиялық коучингтегі тест

2.Коуч технологиялардың «қиындық» түсінігі бойынша сұрақтың «күші

**4-дәріс.**

Мінез-құлық және когнитивтік-мінез-құлық ықпалдары . Мінез-құлық коучингі

**Дәрістің мақсаты:**

Мінез-құлық және когнитивтік-мінез-құлық ықпалдары мәселелерін талдау

**Дәрісте қаралатын сұрақтар:**

1. Мінез-құлық психологиясы

2. Мнез-құлықты зерттеген ықпалдары .

3.Мінез-құлық коучингі

**Бітімдік амалдың міндеттері**:

**1.** адамды тұтастай сипаттау үшін қажетті және жеткілікті тұлға бітімдерінің санын айқындау. Г.Олпорт бойынша әр адамды ең көп дегенде 10 қасиет арқылы сипаттауға болады. Ал, мысалы Кеттел бойынша 16 тұлға бітімі арқылы адамды сипаттауға болады.

**2.** адамды тұтастай сипаттау үшін қажетті және жеткілікті тұлға бітімдерінің сапасын айқындау.

Алдыңғы түрге қарағанда, бірінші тұлғалардың коучингі бірінші кезекте оның бизнестегі мақсаттарына барынша жылдам және тиімді қол жеткізуге, оның жеке және басқару тиімділігін арттыруға бағытталған компанияның бірінші тұлғасымен дербес жұмыс жүргізіледі · Алайда, бұл түрдің ерекшелігі бірінші тұлғаның қалаған нәтижелерінің жетістіктерінің бизнес-мақсаттары мен стратегияларына, сондай-ақ оның жеке тиімділігін дамыту немесе өмірлік балансты дамыту бойынша коучинг-сессиялар шеңберінде жұмыс істеу мүмкіндігі болып табылады.

**\* Лайф-коучинг** · Бұл адамның өмірлік міндеттерін шешу және өмірлік мақсаттарға жету жөніндегі бірлескен жұмысы. Осы өзара іс-қимыл басталар алдында коучингтің тақырыбы бойынша жету қажет соңғы нәтижелер белгіленеді. Осы түр шеңберінде коучинг адам өмір сүру сапасын арттырумен, кәсіби қызметте дамумен, өмірлік тепе-теңдікті құрумен және іздеумен байланысты көптеген міндеттерді шеше алады.

**В. А. Зимин** коучингтің бұл түрлерін келесідей толықтырады: инновациялық, корпоративтік, коактивті, стратегиялық, ситуациялық/креативті және дистанциялық коучинг. Коучингті психология профессоры, коуч және бизнес-жаттықтырушы И. А. Ламанов топтастырады. Жеке коучинг ретіндеолклиенттіңнақтыжекеміндеттеріншешубойыншаүшіншітұлғалардыңараласуынсызбірадамғакеңесберудібілдіреді. Бұл түр өмірдің кез келген салаларын қозғауы мүмкін: мансап, отбасы, бизнес, денсаулық, шығармашылық, ақша және т.б. топтық, немесе командалық коучинг, бір клиент емес, адамдар тобымен жұмыс жасауды көздейді. Бұл адамдарды шешуге және қолжеткізуге ниеттенген ұқсас мәселе, міндет, мақсат біріктіреді. Көбінесе бұл адамдар отбасы, бизнес бойынша серіктес немесе қоғамдық ұйым болып табылады. Ұйымдастырушылық коучингке компанияның негізгіт ұлғасы мен өзара қарым-қатынас жатады және жобаның бірінші тұлғасының, негізгі қызметкерлердің және жалпы ұйымның әлеуетін анықтауға бағытталған жүйелік сұрақ әдістерін қолдануды көздейді. Коучингтің осы түрі шеңберінде ұйымның ағымдағы ұстанымдарын сақтау немесе қалаған ұстанымдарына қол жеткізу мәселелері шешіледі. Бұл процестің негізгі ерекшелігі оның жеке буынының емес, бүкіл ұйымның мүдделері болып табылады, ал басты тұлға ретінде ұйым басшысы, оның басшысыболады.

Коучингтіңбірыңғай, жалпықабылданғанжіктемесіжоқекенінайтуқиынемес. Осы саладағықызметтіжүзегеасыратынәртүрлімамандар мен ұйымдароныңжекелегентүрлерінөзіншеажыратады. Дегенмен, жоғарыдааталғантүрлердіжәнебасқа да көптеген осы жұмыстабізкелесітәсілменұсынамыз:

**Тексеру сұрақтары:**

1. Психологиялық коуч сессиялары

2.Психологиялық коучты өткізу сатылары

**5-дәріс. Когнитивті мінез-құлық коучингі: интегративті ықпал. Оң және теріс эмоциялардың нейробиологиялық және психологиялық әсері.**

**Дәрістің мақсаты:** Когнитивті мінез-құлық коучингі: интегративті ықпалды талдау және түсіну

**Дәрісте қаралатын сұрақтар:**

1,Когнитивті мінез-құлық коучингі: интегративті ықпал.

2. Оң және теріс эмоциялардың нейробиологиялық және психологиялық әсері.

Коуч ұғымы Жаттықтырушы термині Венгрияда ұзақ сапарларда қолданылған XV ғасырдың арбасының атауынан шыққан. Бұл саяхатшыларға өте ыңғайлы болғандықтан сипатталды.

Қазіргі әлемде кез келген ұйымның сыртқы ортасының жағдайы өте құбылмалы және тұрақты емес екені баршаға мәлім. Ештеңе де бір орында тұрмайды. Тауарлар мен қызметтер нарығында өзінің бәсекеге қабілеттілігін сақтау және өз позицияларын ұстап тұру үшін ұйымдар инновациялар мен жаңашылдықтарға басты рөл бөлу қажет.

Алайда, ұйым үшін жаңалық-бұл қайта құруды жүзеге асыру және әзірлемелерді өндірістің әр түрлі процестеріне енгізу ғана емес, сонымен қатар компанияның адами ресурсы әлеуетінің өзгеруіне байланысты реформалар да. Кәсіпорын өзінің негізгі ресурсы - адамдарға инвестицияларды оңтайландыра отырып, ұзақ мерзімді перспективаға бәсекеге қабілеттілікті едәуір жақсарта алады.

Қазір, дағдарыстан кейінгі даму жағдайында ұйымдар үшін ағымдағы бизнес-міндеттерге сәйкес әрбір қызметкердің жұмысын жаңаша көру және түзету мүмкіндігі аса маңызды. Қазіргі заманғы басқарушыларға, қоршаған ортаның тұрақсыздығының қазіргі жағдайында, рутинада өз қызметін орындауға қабілетті жоғары білікті қызметкерлерді, сондай-ақ шығармашылық қызметке ұмтылатын кадрларды басқаруға тура келеді. Демек, қатаң мәжбүрлеу арқылы басқару әрбір қызметкердің жеке ойластырылған мотивациясына ауысады. Іс жүзінде, әрбір басшы осы ауысуды жүзеге асыру немесе басқарудың неғұрлым қолайлы стилін қолдау құралын өз бетінше таба алмайды, сондықтан оларға үшінші тұлғаларға - әртүрлі салалардағы консультанттарға көмек көрсетуге тура келеді.

* **Мақсатты жоспарлау және қою**

Бұл дағды көмектеседі:

* коучингтің ең тиімді жоспарын жасау.
* жинақталған ақпаратты қорытындылау және клиенттің қандай проблемалары мен өмір салалары терең талдау мен дамуды қажет ететіндігін дұрыс анықтау
* клиентпен бірге жетістікке жетудің ұзақ мерзімді жоспарын құру, оны орындау және қол жеткізілген нәтижелерді тексеру

**Тексеру сұрақтары:**

1.Психологиялық коучингтің негізін атаңыз

2.Психолог-коучтың әрекетіндегі «бағалушы» функция

**Модуль 3.** **Коучинг:** **қолдану, контекст және орнықтылық**

**6-дәріс**

Компания жетекшілері коучингіндегі психология: Мансап бойынша коучинг. Компания жетекшілері коучинг. Ұйымдардағы коучингті дамыту: коучинг мәдениетіне көшу

**Дәрістің мақсаты:** Компания жетекшілері коучингіндегі психологиян талдау

Мансап бойынша коучинг. Компания жетекшілері коучинг. Ұйымдардағы коучингті дамыту: коучинг мәдениетіне көшу

**Дәрісте қаралатын сұрақтар:**

1.Компания жетекшілері коучингіндегі психология:

2.Мансап бойынша коучинг.

3.Компания жетекшілері коучинг.

4.Ұйымдардағы коучингті дамыту: коучинг мәдениетіне көшу

Қазіргі әлемде кез келген ұйымның сыртқы ортасының жағдайы өте құбылмалы және тұрақты емес екені баршаға мәлім. Ештеңе де бір орында тұрмайды. Тауарлар мен қызметтер нарығында өзінің бәсекеге қабілеттілігін сақтау және өз позицияларын ұстап тұру үшін ұйымдар инновациялар мен жаңашылдықтарға басты рөл бөлу қажет.

Алайда, ұйым үшін жаңалық-бұл қайта құруды жүзеге асыру және әзірлемелерді өндірістің әр түрлі процестеріне енгізу ғана емес, сонымен қатар компанияның адами ресурсы әлеуетінің өзгеруіне байланысты реформалар да.

***Халықаралық коучинг федерациясы*** келесі мағынаны тұжырымдайды - бұл клиенттің өз көзқарасын, мақсаттарын немесе ниеттерін іске асыруға бағытталған іс-әрекеттер жасауына бағытталған үнемі дамып келе жатқан қарым-қатынас. Егер коучингті іскери сала тұрғысынан қарайтын болсақ, онда коучинг-бұл басқа адамның нәтижелілігін арттыруға, оқуына және дамуына ықпал ету өнері. Бұл термин физикалық емес, интеллектуалдық, эмоционалдық және кәсіби дамумен байланысты екенін атап өткен жөн.

Осыған орай, осы жұмыстың контекстінде коучинг жалпы - бұл адамның немесе топтың әлеуетін дамыту мақсаты бар және бұл үшін арнайы әдістерді пайдаланатын арнайы қызмет. Коучингте әңгіме адамның сыртқы емес, ішкі ресурстарын жұмылдырып, шектеулі ойлау шегінен шығып, жағдайды кеңінен қарауға мүмкіндік береді. Коучингтің бірегейлігі оның болашаққа бағытталуынан тұрады. Процесс мақсатқа жетуге, одан әрі дамуға бағытталған.

Коучингтің мәні және оның ерекшеліктері туралы толық түсінікке ие болу үшін бүгінгі күнгі оның түрлерін қарастырамыз. Халықаралық коучинг Федерациясының (ICF - International Coach Federation) пікірі бойынша барлық коучинг жеке және іскерлік болып бөлінеді. Жеке адамға отбасылық, тұлғааралық мәселелерді шешу процестері жатады.

**Мансаптық коучинг.** Бұл коуч пен клиент арасындағы қарым-қатынас технологиясын қолдана отырып, коучингтің ерекше түрі. Ол мансаптық жоспарлауға, қызмет түрін таңдауға қатысты мәселелерді қамтиды.

**\* Бизнес-коучинг** · Осы түр шеңберінде қарым-қатынас бизнестегі көрсеткіштерді дамыту мен жақсартуға байланысты мәселелерді шешу негізінде құрылған.

**Тексеру сұрақтары:**

1.Мансп коучингі түрлері және оларды психологияда калай зерттейміз?

2.Коуч техникалар калай негіздеуге болады?

**7-дәріс.**

**Тұлғаға бағытталған коучинг психологиясы. Денсаулық және сауықтыру саласындағы коучинг зерттеу. Коучингте жақсылық (благополучие). Мінез-құлықты өзгертудің транстеориялық моделі**

**Дәрістің мақсаты:**

Тұлғаға бағытталған коучинг психологиясын таладу

**Дәрісте қаралатын сұрақтар:**

1. Денсаулық және сауықтыру саласындағы коучинг зерттеу.
2. Коучингте жақсылық (благополучие).
3. Мінез-құлықты өзгертудің транстеориялық моделі

**Коучинг**-бұл көп құрамды және өте күрделі процесс, оның мәні мен нәтижесі оны өткізудің бірнеше жағдайларына байланысты. Оның танымалдығы өсуде, өйткені бүгінгі күні, бұл іскерлік мінез- құлықты қалыптастырудың көптеген әмбебап құралдарының бірі, көптеген мәселелерді шешу: жалпы өмір сүру сапасын қалай арттыруға, оның мағынасы неғұрлым нақты және нақты тұжырымдалған-мансап құру, фирманы қайта ұйымдастыру, туған және жақын адамдармен қарым-қатынасты жақсарту

**Қатысушылар саны мен қолданылатынтехнологияларбойынша коучинг:**

\* жеке;

\* ұйымдастыру;

\* коучинг-менеджмент (онда коучинг ретінде компания менеджеріқатысады, коучинг ұйымішілік коммуникация нысаныретіндеқолданылады) ·

**2. Мақсатытұрғысынанұйымдастырукоучингі:**

\* біріншітұлғалардыңжеке коучинг;

\* желілікбасшылар мен негізгіқызметкерлердіңжекенемесетоптық коучинг;

\* ұйымға коучинг-кеңес беру;

\* Әртүрлідеңгейдегібасшыларменеджментініңстиліретіндекоучингкеоқытупроцесі ·

**3. Пішімібойынша:**

\* күндізгі (коуч пен клиенттіңжекекездесуі);

\* сырттай (коучинг-сессияларқашықтықтан: телефон, скайп, вебинар жәнет.б. арқылы) ·

**4. Мақсаттар мен шешілетінпроблемалардыңмаңыздылығыбойынша:**

· жедел (клиенттіңағымдағымәселелеріншешеді);

\* жергіліктісипаттағытапсырмалардышешуге көмектесетін тактикалық;

· стратегиялықмақсатқоюды, миссиянытұжырымдауды, мақсатқажетубойынша стратегия мен міндеттердіәзірлеудіқамтитынжекенемесекорпоративтік клиент үшін аса маңыздымәселелердішешетінстратегиялық.

Коучингтің бұл жіктелуі коучинг әралуандығытуралы, осы үдерісті шешуге бағытталған мақсаттар мен міндеттердің вариативтілігі туралы құрылымдалған түсінік береді.

Стратегиялық ойлайтын басшымінез-құлықтың ескі моделін пайдалана отырып, алға жылжу мүмкін еместігін, өз қызметінде жаңа қағидаттарды пайдалану керектігін түсінеді.

Психолг коуч мамандар мен осы кәсіптен тыс адамдар да жүзеге асырады. Өлшеу жүргізу- коучингтің негізі. Өлшеу нәтижелері- сандар. Психикалықтан метрикалық материал саласына өту интеллектуалдық негіздемені қажет етеді. Бұл тәуекел ету деп ойлаймын. Егер сіз қауіптің туындау себептерін және оны азайтудың жолдарын көрсеңіз, кәсіби ойлау элементтерінің көріністері деп санауға болады.

Зерттеудің нәтижелерінің қайна көздерін келесі сатыларда қарастыруға болады:

* әдістің мінсіз еместігі, ол жазатайым және тұрақты қателерді туғызады;
* Тексеру жағдайы;
* Тексеру жүргізетін адамның тұлғасы, тексерушілер үшін қандай рөл ойнады;
* Тексерушілердің психикалық функционалды жағдайы;
* Нәтижелерді бағалау тәсілдері.

.

**Тексеру сұрақтары:**

1. Денсаулық және сауықтыру саласындағы коучинг
2. Коучингте жақсылық (благополучие).
3. **М**інез-құлықты өзгертудің транстеориялық моделі

**8-дәріс**

**.** **Экопсихология және коучинг психологиясы. Мектептегі коучинг. Балалар мен жасөспірімдерге арналған коучинг**

**Дәрістің мақсаты:**

**.** Экопсихология және коучинг психологиясы туралы талдау

**Дәрісте қаралатын сұрақтар:**

1. Экопсихология және коучинг психологиясы.
2. Мектептегі коучинг.
3. Балалар мен жасөспірімдерге арналған коучинг

Психолог-коучтың әрекетіндегі «бағалушы» функция психологиялық процесстің барлық кезеңдерінде белгілі бір мөлшерде көрінуі тиіс, бірақ коучтык сессиялар процесстің соңғы кезеңдерінде бұл функцияның ролі өсе түседі. Психологиялық информацияны жақсы түсінуге көптеген факторлар әсер етеді. Олардың ішінен кәсіби тәжірибе, когнитивті стиль және тұлғаның бағытталуын ерекше бөліп көрсетуге болады.

Интеллектуалды тесттерді екі топқа бөледі:

1. вербалды
2. вербалды емес

Вербалды интеллектуалды тесттерде стимулдық материал тілдік формада келтірілген. (сөздер, пікірлер, пайыдаулар, текст). Зерттелінушілер алдына қойылатын міндет осы тілдік формада келтірілген стимулдардың арысында логикалық-мағыналық байланыс орнату. Вербалды емес тесттерде стимулдық материал көрнекі формада (сурет, графика, сызықтар) немесе заттық формада келтірілген (кубиктер, заттардың бөліктері). Сонымен, вербалды тесттер сөздік-логикалық ойлаудың деңгейін көрсетеді, ал вербалды емес тесттер бейнелі-логикалық және бейнелі-әрекеттік ойлаудың деңгейін көрсетеді.

Бұл тесттер шетелде ерекше популяцияларға арналған тесттер деп аталады. Өйткені олар кәдімгі вербалды тесттерді орындай алмайтын адамдарға арнылған:

1. Сөйлей алмайтын адамдар
2. Оқу немесе жазу дағдылары қалыптаспаған адамдар
3. ақыл-ойы шектелген балалар
4. сауатсыз адамдар
5. Шетелден келгендер

Стратегиялық мақсат қоюды, миссияны тұжырымдауды, мақсатқа жету бойынша стратегия мен міндеттерді әзірлеуді қамтитын жеке немесе корпоративтік клиент үшін аса маңызды мәселелерді шешетін стратегиялық.

Коучингтің бұл жіктелуі коучинг әралуандығы туралы, осы үдерісті шешуге бағытталған мақсаттар мен міндеттердің вариативтілігі туралы құрылымдалған түсінік береді.

Стратегиялық ойлайтын басшымінез-құлықтың ескі моделін пайдалана отырып, алға жылжу мүмкін еместігін, өз қызметінде жаңа қағидаттарды пайдалану керектігін түсінеді.

Психолг коуч мамандар мен осы кәсіптен тыс адамдар да жүзеге асырады. Өлшеу жүргізу- коучингтің негізі. Өлшеу нәтижелері- сандар. Психикалықтан метрикалық материал саласына өту интеллектуалдық негіздемені қажет етеді. Бұл тәуекел ету деп ойлаймын. Егер сіз қауіптің туындау себептерін және оны азайтудың жолдарын көрсеңіз, кәсіби ойлау элементтерінің көріністері деп санауға болады.

Зерттеудің нәтижелерінің қайна көздерін келесі сатыларда қарастыруға болады

**Тексеру сұрақтары:**

1.Экопсихология және коучинг психологиясы деген не

2.Мектептегі коучинг.

3.Балалар мен жасөспірімдерге арналған коучингтің кандай ерекшеліктері бар?

**9-дәріс.**

**Коучинг пен коуч контексі – клиенттермен өзара қатынас. Бизнес-коучинг. Корпоративтік коучинг: іскерлік басқару (деловое администрирование), ұйымдастыру психологиясы**.

**Дәрістің мақсаты:**

Коучинг пен коуч контексі – клиенттермен өзара қатынас процесінің : зерттеу мәселесін жалпы мәселелерін талдау

**Дәрісте қаралатын сұрақтар:**

1.Коучинг пен коуч контексі – клиенттермен өзара қатынас.

2.Бизнес-коучинг.

3. Корпоративтік коучинг: іскерлік басқару (деловое администрирование), ұйымдастыру психологиясы.

Ғылымда ғылыми мәселені шешу үшін, мәліметтер, деректер алу үшін қолданылатын **Әдіс** туралы ілімде оның ерекше бір ғылыми танымның саласы – әдістеме- мтеодология өте маңызды мәселлердің бірі. Әдістеме – нақты нәтиже алу үшін теориялық және практикалық іс-әрекетті ұйымдастырудың принциптері мен тәсілдерінің жүйесі

Психологияда танымнан басқа, өмірді түсіну және ойлау сәттері, білімнен басқа символдық конструкциялар аймағы бар екенін ескерсек, психология ғылымы қандай болуы керек? Және тағы бір сұрақ: оның практикасының табиғаты туралы психологиялық білімге қандай талаптар қойылады?

***Коучингте клиенттің жеке ерекшеліктеріне***, оның құрылымымен, қолдауымен және кері байланысымен қамтамасыз етілуіне қатысты саналы және жауапкершілікті қалыптастыру үшін сұрақ-жауап әдісі қолданылады. Коучинг процесі нәтижесінде кәсіби және жеке мақсаттарға жету жолын анықтауға көмектеседі.

Осыған орай, осы жұмыстың контекстінде коучинг жалпы - бұл адамның немесе топтың әлеуетін дамыту мақсаты бар және бұл үшін арнайы әдістерді пайдаланатын арнайы қызмет. Коучингте әңгіме адамның сыртқы емес, ішкі ресурстарын жұмылдырып, шектеулі ойлау шегінен шығып, жағдайды кеңінен қарауға мүмкіндік береді. Коучингтің бірегейлігі оның болашаққа бағытталуынан тұрады. Процесс мақсатқа жетуге, одан әрі дамуға бағытталған.

**Мансаптық коучинг.** Бұл коуч пен клиент арасындағы қарым-қатынас технологиясын қолдана отырып, коучингтің ерекше түрі. Ол мансаптық жоспарлауға, қызмет түрін таңдауға қатысты мәселелерді қамтиды.

**Бизнес-коучинг** · Осы түр шеңберінде қарым-қатынас бизнестегі көрсеткіштерді дамыту мен жақсартуға байланысты мәселелерді шешу негізінде құрылған. Негізгі мақсат білім алушыларға көмек көрсету, Жоғары бизнес-нәтижелерге қол жеткізу және жеке тиімділікті арттыру үшін оларды жеке тұлға, топ элементі және жалпы ұйым ретінде дамыту болып табылады. Сондай-ақ, ішкі тәртіп, корпоративтік мәдениет, шешім қабылдау жылдамдығымен байланысты мәселелер баяндалады. Жеке бөлімше немесе менеджердің өкілімен, сондай-ақ барлық командамен жеке тәртіпте жүргізіледі.

**Тексеру сұрақтары:**

1.Коучинг пен коуч контексі –

2. Клиенттермен өзара қатынас.

3.Бизнес-коучинг.

**10-дәріс.**

**Лидерлікті дамытуға арналған коучинг: көп қырлы диагностиканың нәтижелері. Лидерлік пен мотивацияы арақатыстыру. Тұлға мен мінез-құлық тұжырымдамалары**

**Дәрістің мақсаты:**

Лидерлікті дамытуға арналған коучинг: көп қырлы диагностиканың нәтижелері талдап түсіну

**Дәрісте қаралатын сұрақтар:**

1.Лидерлікті дамытуға арналған коучинг

2. Лидерлік пен мотивацияы арақатыстыру.

3.Тұлға мен мінез-құлық тұжырымдамалары

Мінез-құлық заңдылықтарын ашу (өзгергіштіктер арасындағы тұрақты және болжамды қатынастардың болуы) әртүрлі ықтималдық дәрежесімен болжауды жүзеге асыруға әкелуі керек. Мінез-құлықты түсіндіру

Қарастырылып отырған мінез-құлықтың себептерін табу. Себеп-салдарлық байланыстарды орнату процесі күрделі және көптеген аспектілерді қамтиды.

Коучингтің мәні және оның ерекшеліктері туралы толық түсінікке ие болу үшін бүгінгі күнгі оның түрлерін қарастырамыз. Халықаралық коучинг Федерациясының (ICF - International Coach Federation) пікірі бойынша барлық коучинг жеке және іскерлік болып бөлінеді. Жеке адамға отбасылық, тұлғааралық мәселелерді шешу процестері жатады. Іскерлік - еңбек, кәсіби қызмет, мансапқа қатысты сұрақтар.

Өз "Коучинг от А до Я" кітабында В. Е. Максимов жеке (жеке немесе өмірлік), ұйымдастырушылық (командалық топтан, бөлімнен бүкіл компанияға дейінгі жұмыс процесін қамтитын) және коучинг-менеджмент (онда коуч ретінде ұйым менеджері қатысады және коучинг Фирмаішілік коммуникация нысаны ретінде қолданылады) (Максимов, 2004 Б.79]. Соңғы уақытта коучингке сұраныстың өсуімен оның түрлі салалар мен салаларда "мамандандырылған" қолданылуына деген сұраныс артып келе жатқан үрдіс байқалды. Осыған орай, бүгінгі күні коучингтің қолдану саласы мен бағыты бойынша ерекшеленетін басқа да түрлерін кездестіруге болады:

Алдыңғы түрге қарағанда, бірінші тұлғалардың коучингі бірінші кезекте оның бизнестегі мақсаттарына барынша жылдам және тиімді қол жеткізуге, оның жеке және басқару тиімділігін арттыруға бағытталған компанияның бірінші тұлғасымен дербес жұмыс жүргізіледі · Алайда, бұл түрдің ерекшелігі бірінші тұлғаның қалаған нәтижелерінің жетістіктерінің бизнес-мақсаттары мен стратегияларына, сондай-ақ оның жеке тиімділігін дамыту немесе өмірлік балансты дамыту бойынша коучинг-сессиялар шеңберінде жұмыс істеу мүмкіндігі болып табылады.

**\* Лайф-коучинг** · Бұл адамның өмірлік міндеттерін шешу және өмірлік мақсаттарға жету жөніндегі бірлескен жұмысы. Осы өзара іс-қимыл басталар алдында коучингтің тақырыбы бойынша жету қажет соңғы нәтижелер белгіленеді. Осы түр шеңберінде коучинг адам өмір сүру сапасын арттырумен, кәсіби қызметте дамумен, өмірлік тепе-теңдікті құрумен және іздеумен байланысты көптеген міндеттерді шеше алады.

**В. А. Зимин** коучингтің бұл түрлерін келесідей толықтырады: инновациялық, корпоративтік, коактивті, стратегиялық, ситуациялық/креативті және дистанциялық коучинг. Коучингті психология профессоры, коуч және бизнес-жаттықтырушы И. А. Ламанов топтастырады. Жеке коучинг ретіндеолклиенттіңнақтыжекеміндеттеріншешубойыншаүшіншітұлғалардыңараласуынсызбірадамғакеңесберудібілдіреді. Бұлтүрөмірдіңкезкелгенсалаларынқозғауымүмкін: мансап, отбасы, бизнес, денсаулық, шығармашылық, ақша және т.б. топтық, немесекомандалық коучинг, бір клиент емес, адамдартобыменжұмысжасаудыкөздейді.

Зерттеуді әдіснамаларды ескере отырып, ақпарат жинау деп анықтайтын болсақ, онда зерттеуде тақырыпқа қатысты маңызды мәліметтер бар екенін байқауға болады. Зерттеуді жобалау кезінде сіз зерттеудің барлық элементтері жан-жақты және үйлесімді құрылымға қалай қосылатынын сипаттайсыз. Бұл сіздің зерттеуіңіз проблеманы тиімді шешуге кепілдік береді.

**Тексеру сұрақтары:**

1.Лидерлікті дамыту коучингі

2. Лидерлік пен мотивация.

3.Тұлға мен мінез-құлық коучингі

.

**11-дәріс**

**Мотивациялық сұхбат: психологиялық тренерлер үшін әдіс. Коучинг психологиясындағы дәлелді практика. Кәсіби дағдыларды дамыту. Салауаттылық пен жұмыс**

**Дәрістің мақсаты:**

Мотивациялық сұхбат: психологиялық тренерлер үшін әдіс. Коучинг психологиясындағы дәлелді практика. сұрақтарын талдау

**Коучингтер**  адамның өмірлік міндеттерін шешу және өмірлік мақсаттарға жету жөніндегі бірлескен жұмысы. Осы өзара іс-қимыл басталар алдында коучингтің тақырыбы бойынша жету қажет соңғы нәтижелер белгіленеді. Осы түр шеңберінде коучинг адам өмір сүру сапасын арттырумен, кәсіби қызметте дамумен, өмірлік тепе-теңдікті құрумен және іздеумен байланысты көптеген міндеттерді шеше алады.

**В. А. Зимин** коучингтің бұл түрлерін келесідей толықтырады: инновациялық, корпоративтік, коактивті, стратегиялық, ситуациялық/креативті және дистанциялық коучинг.

Коучингті психология профессоры, коуч және бизнес-жаттықтырушы И. А. Ламанов топтастырады. Жеке коучинг ретіндеолклиенттіңнақтыжекеміндеттеріншешубойыншаүшіншітұлғалардыңараласуынсызбірадамғакеңесберудібілдіреді. Бұл түр өмірдің кез келген салаларын қозғауы мүмкін: мансап, отбасы, бизнес, денсаулық, шығармашылық, ақша және т.б. топтық, немесе командалық коучинг, бір клиент емес, адамдар тобымен жұмыс жасауды көздейді. Бұл адамдарды шешуге және қолжеткізуге ниеттенген ұқсас мәселе, міндет, мақсат біріктіреді.

Көбінесе бұл адамдар отбасы, бизнес бойынша серіктес немесе қоғамдық ұйым болып табылады. Ұйымдастырушылық коучингке компанияның негізгіт ұлғасы мен өзара қарым-қатынас жатады және жобаның бірінші тұлғасының, негізгі қызметкерлердің және жалпы ұйымның әлеуетін анықтауға бағытталған жүйелік сұрақ әдістерін қолдануды көздейді. Коучингтің осы түрі шеңберінде ұйымның ағымдағы ұстанымдарын сақтау немесе қалаған ұстанымдарына қол жеткізу мәселелері шешіледі. Бұл процестің негізгі ерекшелігі оның жеке буынының емес, бүкіл ұйымның мүдделері болып табылады, ал басты тұлға ретінде ұйым басшысы, оның басшысыболады.

**Тексеру сұрақтары:**

1.Мотивациялық сұхбат: психологиялық тренерлер үшін әдіс.

2.Коучинг психологиясындағы дәлелді практика.

.3Кәсіби дағдыларды дамыту.

**12-дәріс.**

**Жеке бастық коучинг және мансаптық даму, лайф коучинг және корпоративтік коучинг**

**Дәрістің мақсаты:**

Жеке бастық коучинг және мансаптық даму, лайф коучинг және корпоративтік коучингін талдау және интерпретациялау

**Дәрісте қаралатын сұрақтар:**

1.Жеке бастық коучинг және мансаптық даму,

2. Лайф коучинг және корпоративтік коучинг

Психология тұлға туралы көптеген теориялар бар, әр теорияда тұлға түсінігі өзгеше анықталады. Психодиагностикалық зерттеулерде тұлға зерттеу объектісі ретінде негізінен әр түрлі қасиеттердің, ерекшеліктердің жиынтығы деп анықталады. Тұлғалық психодиагностиканың пәні - тұлға бітімдері болып табылады. Тұлғалық психодиагностиканың міндеті – тұлға профилін сипаттау.

Тұлға профилі деген осы адамды сипаттайтын бітімдердің жиынтығы. Сонымен, тұлғаны зерттеуде көбінесе бітімдік (чертографиялық) амал қолданылады. Тұлға бітімі деген түсінікті психологияға Г.Олпорт еңгізген, және мынадай анықтама берген: « адамның кең ауқымды ситуациялар диапазонында өзін біркелкі ұстау .» Яғни, тұлға бітімдеріне адамның тұрақты, әр түрлі ситуацияларда бірдей , осы адамға тән жүріс-тұрыс ерекшеліктері тәуелді.

**Лайф коучингтер**  адамның өмірлік міндеттерін шешу және өмірлік мақсаттарға жету жөніндегі бірлескен жұмысы. Осы өзара іс-қимыл басталар алдында коучингтің тақырыбы бойынша жету қажет соңғы нәтижелер белгіленеді. Осы түр шеңберінде коучинг адам өмір сүру сапасын арттырумен, кәсіби қызметте дамумен, өмірлік тепе-теңдікті құрумен және іздеумен байланысты көптеген міндеттерді шеше алады.

Білім факторы деген зерттелінуші тест арқылы қандай психикалық қасиет анықталатынын алдын ала білуі, немесе тест жауаптарын алдын ала білуі. Мұндай жағдайда басқа тест қолдануымыз жөн.

Жауап берудің өзіндік тактикасын таңдау. Кейде зерттелінуші шынайы жауап берудің орнына жауап берудің кездейсоқ тактикасын таңдайды: барлық сұрақтарға «ия» немесе «жоқ » деп жауап береді, немесе кездейсоқ, ойланбай жауап береді. Мұндай жағдайда тестке әдейі бір сұрақ бір неше рет қайталанып, кішкене өзгертілген түрде қойылады. Немесе бір сұрақ екі жақты қарама-қарсы түрде қойылады**.**

Коучингті психология профессоры, коуч және бизнес-жаттықтырушы И. А. Ламанов топтастырады. Жеке коучинг ретіндеолклиенттіңнақтыжекеміндеттеріншешубойыншаүшіншітұлғалардыңараласуынсызбірадамғакеңесберудібілдіреді. Бұл түр өмірдің кез келген салаларын қозғауы мүмкін: мансап, отбасы, бизнес, денсаулық, шығармашылық, ақша және т.б. топтық, немесе командалық коучинг, бір клиент емес, адамдар тобымен жұмыс жасауды көздейді. Бұл адамдарды шешуге және қолжеткізуге ниеттенген ұқсас мәселе, міндет, мақсат біріктіреді.

**Тексеру сұрақтары:**

1.Жеке бастық коучинг және мансаптық даму,

2. Лайф коучинг

3.Корпоративтік коучинг

**13-дәріс.**

**Шетелдегі коучинг психологиясы. Сандық медиа арқылы жеке брендинг жасау. Виртуалды коучинг**

**Дәрістің мақсаты:**

Шетелдегі коучинг психологиясы және виртуалды коучинг сұрақтарын талдау.

**Дәрісте қаралатын сұрақтар:**

1. Шетелдегі коучинг психологиясы.

2.Сандық медиа арқылы жеке брендинг жасау.

3.Виртуалды коучинг.

Психолог коуч үнемі нормативті білімдерге негізделу керек, бұл психодиагностикалық түсінудің ерекшелігі. Психлогиялық зерттеу міндеттері, салалары әр түрлі болсада бәрі бір психодиагност адамды бағалау керек. Ол үшін үнемі коуч санасында қалыптасқан нормативті эталондар, схемалар, стандарттар болады, солармен салыстыру арқылы әр түрлі, жан-жақты кейде қарам-қарсы психодиагностикалық информация түсініледі. Психологиялық коучинг процесстегі түсінудің нәтижесі психологиялық диагноз болады.

Әрине, кейде психопрактик әсерлі нәтижелерге қол жеткізеді. Дегенмен проблемалар әлі де бар. Әдеттегі психологиялық коучинг тәжірибе (мысалы, Роджерс бойынша психотерапия немесе психоанализ) соңғы нәтиже ешқашан анық болмайтын кемшілігі бар, яғни, ертең және арғы күні не болатыны белгісіз, аурудың белгілері кейде одан кем емес күшпен қайта орала ма

Енді психологтың позициясын нақтылай аламыз. Психолог тек білімді адам ретінде ғана емес, сонымен бірге бізді өмірдің жаңа формаларына тартатын адам ретінде де көмектеседі (әсер етеді, түсінеді). Ол өзінің кәсіби міндеттерін білімді де, символдық сипаттамаларды да жасау арқылы шешеді; бір жағынан таниды, екінші жағынан бізге белгілі бір болмысты, белгілі бір өмірді жұқтырады. Психолог коуч біздің білімдегі даралығымызды сипаттап қана қоймайды, сонымен бірге оның өсуіне (немесе, бұл ұмытпау керек, кемшілікке), оның өмір сүруінің белгілі бір тәсіліне ықпал етеді.

Коучтың тұлғалық қасиеттері,кәсіби білімдері мен дағдылары. Коуч дегеніміз кім? Коучтың тұлғалық қасиеттері, коучтың кәсіби білімдері, кәсіби Коучтың дағдылары олар өте маңызды сұрактар

**Koyч** - koyчингті жүpгізeтін мамaн. Коуч-кoнcyльтaнт тaбыcтың дaйын kілттepін ұcынбaйды. Oл әp aдaмғa дұpыc әдіcтepді тaбyғa kөмekтeceді. Біpтіндeп kлиeнт өз мүмkіндіkтepін түcінyгe keлeді жәнe oның қoлдaнылyын іздeйді

Кoyч білім aлyшығa нe іcтey kepekтігін түcінyінe, қaлaғaнынa жeтy жoлдapын aнықтayғa жaғдaй тyғызaды, өзі іc-әpekeттің eң мaқcaтқa caй тәcілін тaңдaп, өзі дe мaқcaтынa жeтyдің нeгізгі keзeңдepін бөліп kөpceтті.Koyчинг keзіндe kлиeнт қыcқa мepзімдe мaқcaтқa жeтy үшін жaқcы тәcілдepмeн oқытaды. Бaпkepлep өз kлиeнттepінe aз kүш жұмcaп, жaқcы нәтижeгe жeтyгe үйpeнyгe kөmekтeceді.Яғни,коуч-консультант клиентке тиімді сұрақ қоя білу әдісін,мақсат қою,мақсаттың нақтылығын тексеру тәсілдерін үйретеді.

**Тексеру сұрақтары:**

1 Шетелдегі коучинг психологиясы.

2.Сандық медиа арқылы жеке брендинг жасау.

3.Виртуалды коучинг

**14-дәріс.**

**Коучинг психологиясының кәсіби-этикалық практикасы. Психикалық денсаулық коучингі: коучинг психологтары үшін практикалық салдарлар**

**Дәрістің мақсаты:**

Коучинг психологиясының кәсіби-этикалық практикасы. Психикалық денсаулық коучингі: коучинг психологтары үшін практикалық салдарлар ын талдау.

**Дәрісте қаралатын сұрақтар:**

1.Коучинг психологиясының кәсіби-этикалық практикасы.

2.Психикалық денсаулық коучингі: коучинг психологтары үшін практикалық салдарлар

, Koyч білім aлyшығa нe іcтey kepekтігін түcінyінe, қaлaғaнынa жeтy жoлдapын aнықтayғa жaғдaй тyғызaды, өзі іc-әpekeттің eң мaқcaтқa caй тәcілін тaңдaп, өзі дe мaқcaтынa жeтyдің нeгізгі keзeңдepін бөліп kөpceтті.Koyчинг keзіндe kлиeнт қыcқa мepзімдe мaқcaтқa жeтy үшін жaқcы тәcілдepмeн oқытaды. Бaпkepлep өз kлиeнттepінe aз kүш жұмcaп, жaқcы нәтижeгe жeтyгe үйpeнyгe kөmekтeceді.Яғни,коуч-консультант клиентке тиімді сұрақ қоя білу әдісін,мақсат қою,мақсаттың нақтылығын тексеру тәсілдерін үйретеді.

Психологиялық зерттеулерді өткізу практикасының мәселелері

Аадамның зерттеу барысында алатын орнының екіұштылығы – адамның ерекше рефлексия, өзіндік сана, өзін-өзі тану қабілетінен көрінеді.

Бір жағынан, бұл қабілет тұлғалық қасиеттерді соның ішінде өзін-өзі бағалау техникалары мен әдістемелерді ұсынатын диагностикалаудың әртүрлі тәсілдері мен әдістері.

Екінші жағынан, - сыналушыны әлеуметтік қалауларына сәйкес манипуляциялап эмпирикалық деректердің жарамдылығын валидтылығын төмендетеді,

Психологиялық тест нәтижелерінің сенімділігін арттыру үшін «жалғандык шкаласын» колданады. Бұл шкалалар кейде адамдардың көпшілігі жасайтын ұсақ-түйектерге қатысты сұрақтардан тұрады.

Мұндай мәлімдемелерге келесі мәлімдемелер мысал бола алады: «Мен ешқашан өтірік айтпаймын», «Мен әрқашан кездесулерге және кездесулерге уақытында келемін», «Мен әрқашан транспорт ақысын төлеймін».

**Этикалық нормаларды сақтау.**Коучингтің этикалық нормаларын түсіну және қабылдау коучингтің ең маңызды дағдыларының бірі болып табылады. Клиенттің айтқандарының бәріне дұрыс жауап бере білу және коучинг процесінде туындайтын барлық жағдайларда этикалық нормаларды ұстану және оны бас әріппен кәсіби етеді.  
Сессияны өткізу кезінде жаттықтырушы коучинг пен клиентке көмектесудің басқа түрлері мен әдістері арасындағы сызықты нақты орындауы керек және ешқандай жағдайда ол үшін кеңесші, психолог, психотерапевт немесе кеңесші болмауы

**Дұрыс коучинг келісімін жасай білу.**Бұл дағды жаттықтырушыға клиенттің коучингтен не алғысы келетінін дұрыс түсінуге және объективті бағалауға мүмкіндік береді.  
Ол үшін де, клиент үшін де сессияны өткізу кезінде не қолайлы және не болмайтыны түсінікті болатындай қарым-қатынас орнатыңыз. Клиент пен жаттықтырушының жауапкершілік аймақтары қалай және не үшін бөлінеді.  
Өз әдістемесінің клиенттің қажеттіліктеріне сәйкестігін және коучингтің тиімділігі мен тиімділігін қаншалықты қамтамасыз ететінін анықтайды

**Сенімді қарым-қатынас орнату.**  
Коучинг сессиясын өткізу кезінде сенімді қарым-қатынас жасауға мүмкіндік беретін дағды ең маңыздыларының бірі болып табылады және клиентпен өзара әрекеттесу нәтижесіне тікелей әсер етеді **Тексеру сұрақтары:**

1.Коучинг психологиясының кәсіби-этикалық практикасы.

2.Психикалық денсаулық коучингі: коучинг психологтары үшін практикалық салдарлар

**15-дәріс.**

**Психологиялық коучингтегі тұлға және психологиялық бағалау мәселесі. Психология -лық өлшеулер туралы ғылым. Нейропсихологиялық бағалау.**

**Дәрістің мақсаты:**

Психологиялық коучингтегі тұлға және психологиялық бағалау мәселесін бағалауды талдау.

**Дәрістің жоспары:**

1.Психологиялық коучингтегі тұлға және психологиялық бағалау мәселесі.

2.Психология лық өлшеулер туралы ғылым.

3.Нейропсихологиялық бағалау

* ***Коучингтің қатысуы***

Бұл шеберлік жаттықтырушының сессия барысында толықтай хабардар болып, өз клиентіне сенімді, ашық және сонымен бірге икемді мінез-құлық таныта отырып, еркін қарым-қатынас жасау қабілетін қамтамасыз етеді.

* ***Коучингтің қатысуы***

***Бұл шеберлік жаттықтырушының сессия барысында толықтай хабардар болып, өз клиентіне сенімді, ашық және сонымен бірге икемді мінез-құлық таныта отырып, еркін қарым-қатынас жасау қабілетін қамтамасыз етеді.***

* ***«Мықты» сұрақтар қоя білу***

Коучтың «күшті» сұрақтар қоя білуі оның кәсіби деңгейінің жоғары екендігін көрсетеді. Бұл сұрақтар себепсіз болып саналады, өйткені олар жаттықтырушылар сессиясынан барынша көп пайда табуға қажетті ақпаратты ашады.

* ***Тікелей қарым-қатынас шеберлігі***

Коучтың бүкіл сессия барысында клиентке тиімді түсінікті тілді қолдана отырып сөйлесу мүмкіндігі өзара түсінушілікті едәуір жеңілдетеді және ең сенімді кеңістікті қалыптастыруға көмектеседі.Клиентпен «бір» тілде қарым-қатынас жасау үшін жаттықтырушы өз ойын нақты және анық жеткізуге, өз ойын тұжырымдауға, қажет болған жағдайда қайта фрейминг жүргізуге және клиентке өзінің нені қалайтынын түсінуге және түсінуге көмектесуі керек.

* ***Клиенттің санасын ынталандыру***

Бұл дағды жаттықтырушыға ақпарат көздерін біріктіруге және дұрыс бағалауға және алынған деректерді түсіндіруге мүмкіндік береді, осылайша клиентке не болып жатқанын түсінуге және қажетті нәтижелерге қол жеткізуге көмектеседі.Клиент үшін оның алаңдаушылығының негізін анықтаңыз және ашыңыз. Оның айналасындағы әлемді және өзін қаншалықты объективті қабылдайтынын түсінуге мүмкіндік беру.

* ***Іс-әрекеттерді жобалау***

Бұл дағды жаттықтырушыға ми шабуылын ұйымдастыру үшін пайдалы, ол клиентке қажетті нәтижелерге қол жеткізуге мүмкіндік беретін әрекеттерді дұрыс анықтауға көмектеседі.Осы шеберліктің арқасында жаттықтырушы клиентке нақты мәселелерді шешу үшін мүмкіндіктер мен ресурстарды іздеуге барынша шоғырлануға көмектеседі.Клиенттің қабілеттері мен жетістіктерін ескере отырып, жаттықтырушы оның одан әрі өсуіне және дамуына ықпал етеді.

Мінез- құлық - бұл қоршаған ортаның дабылына организмнің қалыпты реакциясы. Психологтың міндеті - мінез -құлықты түсіну. Ұйымдық мінез -құлықка әсер ететін құндылықтың маңызды элементтерінің бірі - ұйымдық мақсаттар, өнімділік көрсеткіштері, әділдік туралы шешім қабылдайтын адамдардың бағалауы.

Мінез-құлықтың бұзылуы: Психологиялық қанағаттанбаудың нәтижесінде пайда болатын белгілі бір мінез -құлық бұзылыстары бар. Егер дарынды адам ретінде бағалану үшін, бағалы адам болу үшін топтағы кемелдікке деген қажеттілік қанағаттандырылмаса, мұндай мінезі бар адамдар психикалық депрессияға ұшырайды, бұл наразылық пен шағымға әкеледі.

Қазіргі жаңа уақытта, дағдарысты заманда рухани кедейленіп жатқанда әлеуметтік құндылықтарымызды қайта бағалауымыз керек, өз өміріміздің мағынасын жоғалтпай ішкі мүмкіндіктерімізді, өзімізді дамытуымыз кажет. гармония, өмірден гармония табу, менің ішкі гармониям, деген сұрактар көп

**Тексеру сұрақтары:**

1.Психологиялық коучингтегі тұлға және психологиялық бағалау мәселесі.

2.Психология лық өлшеулер туралы ғылым.

3.Нейропсихологиялық бағалауды зерттеген зерттеулерді талдау және интерпретациялау

**Оқу әдебиеттері:**

**Негізгі:**

1.Аткинсон М. Жизнь в потоке: Коучинг. - М.:Альпина Пабл., 2016. - 330 с. - (Трансформационный коучинг: Наука и искусство) ISBN 978-5-9614-5039-27- URL: http://znanium.com/

2.Йенсен-Маар, З. Голографический Коучинг : научно-популярное издание : [12+] / З. ЙенсенМаар. – Прага :AnimediaCompany, 2015. – 180 с. – Режим доступа: по подписке. – URL: <http://biblioclub.ru/index.php?page=book&id=431147>

3.Лайкер, Д. Лидерство на всех уровнях бережливого производства : практическое пособие / Д. Лайкер, Й. Трахилис ; ред. С. Турко ; пер. с англ. Ю. Семенихиной. – Москва : Альпина Паблишер, 2018. – 335 с. : схем., ил. – Режим доступа: по подписке. – URL: http://biblioclub.ru/index.php?page=book&id=495616

1. [Парслоу](https://www.flip.kz/descript?cat=people&id=175199) Э., [М. Лидхем](https://www.flip.kz/descript?cat=people&id=175200) М. Коучинг и наставничество. Практические методы обучения и развития.-М., 2017, ISBN 978-5-905641-75-6

4.Савкин, А. Д. Коучинг по-русски: от смелости желать к смелости быть / А.Д. Савкин, М.А. Данилова. - Москва : Проспект, 2016. - 176 с. : ил. - ISBN 978-5-392- 20321-5 : Б. ц. - URL: http://biblioclub.ru/index.php?page=book&id=443862/ (дата обращения: 03.03.2021). - Режим доступа: ЭБС Университетская библиотека ONLINE. - Текст : электронный.

# 5.[Савкин](https://monster-book.com/aleksandr-savkin) А,  [Данилова](https://monster-book.com/marina-danilova) М.,  [Мельвиль](https://monster-book.com/yana-melvil) Я. Интегральный коучниг.- М., 1919,

[6. Уитмор, Д. Коучинг: Основные принципы и практики коучинга и лидерства: учебное пособие / Д. Уитмор - М.: Альпина Паблишер, 2018. - 316 с.: ISBN 978-5-9614-7093-2. - URL: https://new.znanium.com/catalog/product/1002566](C:\\Users\\user\\Downloads\\6. Уитмор, Д. Коучинг: Основные принципы и практики коучинга и лидерства: учебное пособие \\ Д. Уитмор - М.: Альпина Паблишер, 2018. - 316 с.: ISBN 978-5-9614-7093-2. - URL: https:\\new.znanium.com\\catalog\\product\\1002566)

# 7.Шекшня С. Как эффективно управлять свободными людьми: коучинг / С. Шекшня ; ред. Н. Казакова. – 3-е изд. – Москва : Альпина Паблишер, 2020. – 206 с. : схем., табл. – Режим доступа: по подписке. – URL: http://biblioclub.ru/index.php?page=book&id=279494

**Қосымша әдебиеттер:**

**1**.Бердібаева С.Қ. Математикалық психология. Эксперименттік психология. Алматы, Қазақ университеті, 2018. 175 б

2.Вилкинсон, М. Секреты фасилитации. SMART-руководство по работе с группами : практическое руководство / М. Вилкинсон. - Москва : Альпина Паблишер, 2019. - 0 с. - ISBN 978-5-9614-6586-0 : Б. ц. - URL: http://biblioclub.ru/index.php?page=book&id=570478/ (дата обращения: 03.03.2021). - Режим доступа: ЭБС Университетская библиотека ONLINE. - Текст :электронный.  
3.Идентичность и социализация в современном мире: сборник методик / под ред. Т.Д. Марцинковской. – М.: МПГУ, 2020. - 112 с.

4. Дэвис, К. и Ньюстром, C.W : Организационное поведение: поведение человека на работе, МакГроу-Хилл.-2020

5.Его Святейшество Далай-лама и Говард К. Катлер Искусство быть счастли- вым на работе.-М., 2018

6.Марит Кристенсен, Пер Эйстейн Саксвик, Мария Караника-Мюррей: Положительная сторона психологии профессионального здоровья, Springer International Publishing, 2018

7.Розин, М. Как спасти или погубить компанию за один день: технологии глубинной фасилитации для бизнеса : научно-популярное издание / Розин. - Москва : Альпина 8.Паблишер, 2018. - 188 с. : ил. - ISBN 978-5-9614-0808-9 : Б. ц. - URL: http://biblioclub.ru/index.php?page=book&id=570458/ (дата обращения: 03.03.2021). - Режим доступа: ЭБС Университетская библиотека ONLINE. - Текст : электронный.

9.Ставрула Лека и Джонатан Хоудмонт Психология профессионального здоровья A John Wiley & Sons, Ltd., Публикация. -2019

10. Солдаткин В.А. Клиническая психометрика. Учебное пособие.- М.: Кнорус, 2022

11.Туник, Е. Психодиагностика супружеских отношений / Е. Туник. - СПб.:Питер, 2018- 92 c.

11Формирование, развитие и коучинг эмоциональной компетентности в управлении персоналом организации : монография / О.Л. Чуланова. — М. : ИНФРА-М, 2018.-217 с. <http://znanium.com/>

**Ағылшын тілді әдебиеттер:**

1.Викенс, А. Введение в биопсихологию. Нью-Джерси: Прентис-Холл.-2019

2. Газзанига, М.С., Иври, Р. Б., и Мангун, Г. Р. Когнитивная нейробиология: биология разума (3-е место). Нью-Йорк, Нью-Йорк, Нортон и Нортон.-2019

3.Карлсон, Н. Физиология поведения. Нью-Джерси: Pearson Education Inc.-2013

4.Kalat, J.W. Биологическая психология. КА: Wardsworth / Thomson Learning.-2016

5.Колб Б. и Уиншоу И.. Введение в мозг и поведение. Нью-Йорк: Издательство Worth.-2013

6.Пинель, J.P.J. Биопсихология. Нью-Джерси: Pearson Education Inc.-2021

7.Хофер, С. И Алвин, Д. Справочник по когнитивному старению: междисциплинарный. -2008

8. Чаненнен-Моран, Б. В руководстве по коучинговой психологии): Мур, М.,2015

Groth - Marnat, G. (2003). Handbook of psychological assessment. Willey& Sons, New Jersey.

9.Heilburn, K. (2012). The Role of Psychological Testing in Forensic Assessment. Lawand Human Behavior, Vol. 16, No. 3. pp. 257-272.

10. Sherman, R. (2013). Health Coaching integration Into Primary Care for the Treatment of Obesity. The Global Advances in Health and Medicine. Volume 2. No. 4.

11.Sforzo, G. (2013). The Study of Health Coaching. The Global Advances in Health and Medicine. Volume 2. No. 3.

12.Vittorio Lingiardi, Nancy MS Williams (2017). Psychodynamisch Diagnostik Manual, Second Edition: PDM-2 2nd Edition

13.Video of two-hour coaching science lecture & coaching demonstration, International Coach Federation, May 2014

14.In Coaching Psychology Manual): Moore, M., Tschannen-Moran, B. (2015). Defining the Role of the Coach. (Chapter 1, Parts 1, 2; 2nd edition to be published in September 2015, drafts will be provided for week one)

15.Rath, T. (2017). Strengths finder 2.0. New York: Gallup Press. Shapiro,S.L.,Carlson,L.,Astin,J.,&Freedman,B.

16.Wolever, R. et al (2015). A Systematic Review of the Literature on Health and Wellness Coaching: Defining a Key Behavioral Intervention in Healthcare: Global Advances in Health & Medicine; Volume 2, Number 4; 35-53.

**Ғаламтор ресурстары:**

1. Пространственная организация общения: электронный ресурс. –

http:// www.elitarium.ru/2010/12/15/prostranstvennaja\_organizacija\_obshhenija.html

**2.**Берн Э. Формы человеческих отношений, http://www [lib.ru](https://www.google.com/url?q=http://lib.ru/&sa=D&ust=1473691283534000&usg=AFQjCNGbF6Wg5wOUpHMQWDy1UHhMtRg3-w)

3.Библиотека - http://www.koob.ru

4. Библиотека психологии - http://psylib.myword.ru

5. Российский студенческий портал – http://www.x-student.ru/

6. Все для студента - [www.twirpx.com/](http://www.twirpx.com/)

**Кәсіби мәліметтер базасы:**

1.ICP 2020

2.ICBA 2022

3. ICBA 2022

4. . ICBA 2023

**Журналдар:**

1.Журнал бизнеса и психологии

2.Журнал консалтинговой психологии: практический и исследовательский 3.журнал менеджмента

4.Журнал профессиональной и организационной психологии

5.Журнал организационного поведения

6.Журнал профессионального поведения