

Документ подписан простой электронной подписью  
Информация о владельце:  
ФИО: Смирнов Сергей Николаевич  
Должность: врио ректора  
Дата подписания: 15.10.2024 12:17:13  
Уникальный программный ключ:  
69e375c64f7e975d4e8830e7b4fcc2ad1bf35f08

Министерство науки и высшего образования Российской Федерации ФГБОУ  
ВО «Тверской государственный университет»



Утверждаю:  
Руководитель ООП

*С.Н. Смирнов*  
«15» *ноября* 2024 г.

Рабочая программа дисциплины (с аннотацией)

## Методология и практика коучинга

Направление подготовки

37.04.01 Психология

Программа магистратуры

Психология труда, управления, организационная психология

Для студентов 2 курса очной формы обучения

Составитель: Н.Н Демиденко

Тверь, 2024

## **I. Аннотация**

### **1. Цель и задачи дисциплины**

Целью освоения дисциплины является сформированная компетентность обучающегося: сформированная компетентность на основе актуальных проблем сотрудника и организации разрабатывать и осуществлять сопровождение развития в технологии коучинга.

Задачами освоения дисциплины являются сформированные компетенции обучающегося:

- На основе научных исследований разрабатывает программы психологического сопровождения межведомственных команд по оказанию психологической помощи социальным группам и отдельным лицам (клиентам) с учетом их профессиональной направленности;

- В процессе подготовки формирует способность к делегированию полномочий в соответствии с функциональным уровнем вовлечённых субъектов труда и с целью решения конкретных профессиональных задач;

- В соответствии с разработанной программой психологического сопровождения формирует готовность осуществлять групповое или индивидуальное консультирование по запросу социальной группы или клиента;

- Выявляет актуальные проблемы организации, профессионально ориентированные потребности сотрудников, определяет «точки роста».

### **2. Место дисциплины в структуре ООП**

Данная дисциплина относится к части, формируемой участниками образовательных отношений. Логически и содержательно-методически она взаимосвязана с другими частями образовательной программы: дисциплинами: Стрессменеджмент, Психология профессиональной карьеры, Методы разработки и проведения тренинга профилактики профессионального выгорания, Психология профессионального здоровья, Психология профессиональной мотивации, Тренинг профессионального саморазвития, др.; практиками: Научно-исследовательская работа, Производственная практика в профильных организациях.

Требования к «входным» знаниям и умениям обучающегося, необходимым при освоении данной дисциплины и приобретенным в результате освоения предшествующих дисциплин: .

Теоретические дисциплины, для которых освоение данной дисциплины необходимо как предшествующее: Профессиональный стресс и профессиональные деформации личности, Психология менеджмента и организационная психология, Психологическое сопровождение развития организации, др.; практики: научно-исследовательская работа.

**3. Объем дисциплины:** 2 зачетных единиц, 72 академических часов, в том числе:

**контактная аудиторная работа:** лекции 22 часов, практические занятия 22 часов, в т.ч. практическая подготовка 17 часов;

**контактная внеаудиторная работа:** контроль самостоятельной работы 10 час.;

**самостоятельная работа:** 11 часов

**4. Планируемые результаты обучения по дисциплине, соотнесенные с планируемыми результатами освоения образовательной программы**

Планируемые результаты освоения образовательной программы (формируемые компетенции)	Планируемые результаты обучения по дисциплине
ПК-2 Способен осуществлять профессиографический анализ труда сотрудников организации, выявлять требования к профессиональной деятельности, диагностировать уровень развития профессионально важных качеств личности сотрудника на основе принципов профессиональной психодиагностики	ПК-2.1. Осуществляет профессиографический анализ труда сотрудников организации, с целью выявления требований к профессиональной деятельности, диагностики уровня развития профессионально важных качеств личности сотрудника на основе принципов профессиональной психодиагностики
	ПК-2.2. Разрабатывает инструменты измерения психологических свойств, качеств и характеристик субъекта труда с целью психологического сопровождения профессиональной карьеры, сохранения профессионального здоровья и повышения эффективности труда сотрудников организации
	УК-3.1 "Вырабатывает стратегию командной работы и на ее основе организует отбор членов команды для

		достижения поставленной цели "
		УК-3.2 "Организует и корректирует работу команды, в т.ч. на основе коллегиальных решений "
		УК-3.3 "Разрешает конфликты и противоречия при деловом общении на основе учета интересов всех сторон; создает рабочую атмосферу, позитивный эмоциональный климат в команде "
УК-5	Способен анализировать и учитывать разнообразие культур в процессе межкультурного взаимодействия	УК-5.1 "Анализирует важнейшие идеологические и ценностные системы, сформировавшиеся в ходе исторического развития "
		УК-5.2 "Выстраивает социальное и профессиональное взаимодействие с учетом особенностей деловой и общей культуры представителей других этносов и конфессий, различных социальных групп; "
		УК-5.3 "Обеспечивает создание недискриминационной среды для участников межкультурного взаимодействия при личном общении и при выполнении профессиональных задач "
УК-6	Способен определять и реализовывать приоритеты собственной деятельности и способы ее совершенствования на основе самооценки	УК-6.1 "Оценивает свои ресурсы и их пределы (личностные, ситуативные, временные), целесообразно их использует. "

**5. Форма промежуточной аттестации и семестр прохождения – экзамен,**  
3 семестр

**6. Язык преподавания русский.**

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

Учебная	Всего	Контактная работа (час.)	Самостоя
---------	-------	--------------------------	----------

программа – наименование разделов и тем	(час.)	Лекции		Семинарские/ Практические занятия/		Контроль самостояте льной работы (в том числе курсовая работа)	тельная работа, в том числе Контроль (час.)
		всего	в т.ч. практич еская подгото вка	всего	в т.ч. практич еская подгото вка		
Тема 1. Введение в психологию коучинга. Общая характеристика коучинга	15	4		4	1	2	4
Тема 2. Структура коучинговой сессии	19	4		4	1	2	8
Тема 3. Основные техники в коучинге	15	6		4	1	2	2
Тема 4. Подведение итогов и оценка эффективности коучинговой сессии	13	4		4	1	2	2
Тема 5. Коучинг в организационном контексте.	25	4		6	2	3	10
Контроль	27						
<b>ИТОГО</b>	<b>108</b>	<b>22</b>		<b>22</b>	<b>6</b>	<b>11</b>	<b>26</b>

### **III. Образовательные технологии**

Учебная программа – наименование разделов и тем <i>(в строгом соответствии с разделом II РПД)</i>	Вид занятия	Образовательные технологии

Тема 1. Введение в психологию коучинга. Общая характеристика коучинга	Лекция Практическое занятие	Лекция (традиционная). Дискуссионные технологии - круглый стол. Активное слушание
Тема 2. Структура коучинговой сессии	Лекция Практическое занятие	Лекция (традиционная). Игровые технологии Метод case-study Активное слушание Метод развивающей кооперации
Тема 3. Основные техники в коучинге	Лекция Практическое занятие	Лекция-консультация Игровые технологии Технологии развития критического мышления Тренинг
Тема 4. Подведение итогов и оценка эффективности коучинговой сессии	Лекция Практическое занятие	Лекция (традиционная). Технологии развития критического мышления Активное слушание
Тема 5. Коучинг в организационном контексте.	Лекция Практическое занятие	Лекция-консультация Проектная технология

#### **IV. Оценочные материалы для проведения текущей и промежуточной аттестации**

##### **Примерные теоретические вопросы к экзамену:**

1. Понятие коучинга.
2. Отличие коучинга от консультирования и психотерапии.
3. Основные сферы применения коучинга.
4. Принципы коучинга.
5. Физиологическая и психологическая основы коучинга.
6. Требования к личности коуча.
7. Этические законы в коучинге.
8. Типы клиентов в коучинге.
9. Типы слушания в коучинге.

10. Система задавания вопросов в коучинге.
11. Интонирование в коучинге.
12. Структура коучинговой сессии.
13. Работа с целью в коучинге.
14. Схема SMART.
15. Раппорт в коучинге.
16. Контракт в коучинге.
17. Основные техники в коучинге.
18. Работа с метафорой в коучинге.
19. «Китайское меню» – как метод в коучинге.
20. «4 стадии достижения цели» – как метод в коучинге.
21. «Формула Бекхарда» – как метод в коучинге.
22. «Схема движения к мастерству» – как метод в коучинге.
23. Противостояние страхам в коучинге.
24. Шкалирование – как метод в коучинге.
25. «Логические уровни» – как метод в коучинге.
26. Модель GROW.
27. Метафора колеса в коучинге.
28. Техника Уолта Диснея «Мечтатель, реалист, критик».
29. История зарождения коучинга.
30. Критерии эффективного коучинга.
31. Коучинг жизненного пути.

**Практическая часть экзаменационного испытания включает решение кейсов или презентацию программы.**

**Примеры кейсов.**

**Кейс 1.** Анна (39 лет, успешный предприниматель) обратилась к коучу в связи с тем, что ей в последнее время трудно руководить людьми. По ее словам, они проявляют безынициативность, безответственность; применяемые ею методы стимулирования не помогают. Основную причину

проблемы она видит в том, что набрала в фирму знакомых людей: «Близкие отношения мешают деловым контактам». В процессе консультирования Анна демонстрировала себя по отношению к психологу, как корректный, интеллигентный и понимающий человек. В процессе работы было принято решение провести тренинг в ее фирме. В первый же день групповой работы во время отчета участников о выполнении творческого задания Анна продемонстрировала совершенно другой стиль поведения: постоянно прерывала других членов группы, в подавляющей манере давала советы, достаточно жестко иронизировала над «неудачными» ответами.

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

### **Кейс 2.**

Галина (37 лет, заместитель руководитель фирмы, мама девочки-подростка, мать-одиночка) обратилась к коучу с просьбой помочь наладить отношения с дочерью. Она делится переживаниями: «Я делаю все, что могу, но у меня ничего не получается. И не получится! Потому, что на нее ничто и никто не может подействовать. Иногда я ее ненавижу!»

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

### **Критерии оценивания обучающегося на экзамене:**

Уровень знаний, аттестуемых на экзамене, оценивается по следующей шкале: отметки – «отлично», «хорошо», «удовлетворительно», «неудовлетворительно».



**Оценка «отлично»** соответствует высокому уровню теоретических знаний, владения студентом понятийным аппаратом дисциплины, умения решать проблемные ситуации и устанавливать междисциплинарные связи.

Демонстрирует при презентации проекта компетенцию – разработать программу психологического сопровождения межведомственных команд по оказанию психологической помощи социальным группам и отдельным лицам (клиентам) с учетом их профессиональной направленности.

При решении кейса демонстрирует сформированную компетенцию – осуществлять групповое или индивидуальное консультирование по запросу социальной группы или клиента.

**Оценка «хорошо»** может быть выставлена в случае, если студент продемонстрировал достаточный уровень владения понятийным аппаратом и знанием основ теории и закономерности учебной дисциплины, но проявил недостаточные умения и навыки в решении профессионально-ориентированных задач и междисциплинарных ситуаций.

Демонстрирует при презентации проекта компетенцию – разработать программу психологического сопровождения межведомственных команд по оказанию психологической помощи социальным группам и отдельным лицам (клиентам) с учетом их профессиональной направленности, но не в полной мере, допуская отдельные ошибки.

При решении кейса демонстрирует сформированную компетенцию – осуществлять групповое или индивидуальное консультирование по запросу социальной группы или клиента, но не в полной мере, допуская отдельные ошибки.

**Оценка «удовлетворительно»** соответствует поверхностному владению теоретическими знаниями и понятийным аппаратом дисциплины, недостаточным умениям решать практические задачи.

Демонстрирует при презентации проекта недостаточно сформированную компетенцию – разработать программу психологического сопровождения межведомственных команд по оказанию психологической помощи социальным группам и отдельным лицам (клиентам) с учетом их профессиональной направленности, допускает многочисленные ошибки.

При решении кейса демонстрирует не в полной мере сформированную компетенцию – осуществлять групповое или индивидуальное консультирование по запросу социальной группы или клиента, но допускает ряд ошибок.

**Оценка «неудовлетворительно»** выставляется в случае, если студент не продемонстрировал необходимый минимум теоретических знаний и понятийного аппарата, умений решать практические задачи.

Не демонстрирует при презентации проекта компетенцию – разработать программу психологического сопровождения межведомственных команд по оказанию психологической помощи социальным группам и отдельным лицам (клиентам) с учетом их профессиональной направленности.

При решении кейса не демонстрирует сформированную компетенцию – осуществлять групповое или индивидуальное консультирование по запросу социальной группы или клиента, но не в полной мере.

## **V. Учебно-методическое и информационное обеспечение дисциплины**

### 1) Рекомендуемая литература

#### а) Основная литература

1. Кларин, М. В. Корпоративный тренинг, наставничество, коучинг: учебное пособие для бакалавриата и магистратуры / М. В. Кларин. – Москва: Издательство Юрайт, 2019. – 288 с. – (Бакалавр и магистр.Модуль). – ISBN 978-5-534-02811-9. – Текст: электронный // ЭБС Юрайт [сайт]. – URL: <https://biblio-online.ru/bcode/437296>

2. Консультирование и коучинг персонала в организации: учебник и практикум для бакалавриата и магистратуры / Н. В. Антонова [и др.] ; под

редакцией Н. В. Антоновой, Н. Л. Ивановой. – Москва:ИздательствоЮрайт, 2019. – 370 с. – (Бакалавр и магистр.Академический курс). – ISBN 978-5-9916-8176-6. – Текст: электронный // ЭБС Юрайт [сайт]. – URL: <https://biblio-online.ru/bcode/436457>

#### б) Дополнительная литература

3. Богач А.В. Лидерство и руководство [Электронный ресурс]. Развитие управленческих компетенций / А.В. Богач, Г.А. Новикова. – СПб.:БХВПетербург, 2016. – 224 с. – Режим доступа:<https://ibooks.ru/reading.php?productid=351413>

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

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

## 2) Программное обеспечение

### а) Лицензионное программное обеспечение

- Kaspersky Endpoint Security 10 для Windows - Акт на передачу прав №1842 30.11.2020
- Microsoft office professional 2016 - Акт на передачу прав №1051 от 05.08.2020 г.
- Microsoft Windows 10 Enterprise - Акт на передачу прав №1051 от 05.08.2020 г.
- IBM SPSS Statistics 27 - Акт приема-передачи по договору №20180302-1 от 27.03.2018

### б) Свободно распространяемое программное обеспечение

- Google Chrome - бесплатно

## 3) Современные профессиональные базы данных и информационные справочные системы

- ЭБС Лань Договор № 4-е/23 от 02.08.2023 г.

- ЭБС Znanium.com Договор № 1106 ЭБС от 02.08.2023 г.
- ЭБС Университетская библиотека online Договор № 02-06/2023 от 02.08.2023 г.
- ЭБС ЮРАЙТ Договор № 5-е/23 от 02.08.2023 г.
- ЭБС IPR SMART Договор № 3-е/23К от 02.08.2023 г.

1. База данных международных индексов научного цитирования Scopus [www.scopus.com](http://www.scopus.com) (<http://library.tversu.ru/kratkie-novosti/35-about-library/resurs/488-scopus.html>)
2. База данных международных индексов научного цитирования Web of Science (<http://library.tversu.ru/nauchnyeresursy/35-about-library/resurs/748-baza-dannykh-mezhdunarodnykh-indeksov-nauchnogo-tsitirovaniya-web-of-science.html>)
3. Справочно-правовая система «Консультант Плюс» [www.consultant.ru](http://www.consultant.ru) (<http://library.tversu.ru/nauchnyeresursy/35-about-library/resurs/348-c.html>)
4. Психологический навигатор - психологический портал <https://www.psynavigator.ru/>
5. Национальная психологическая энциклопедия <https://vocabulary.ru>
6. Психологический портал (базы данных) <http://www.psychology-online.net>

4) Перечень ресурсов информационно-телекоммуникационной сети «Интернет», необходимых для освоения дисциплины

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

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

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

**VI. Методические материалы для обучающихся по освоению дисциплины**

**Основное содержание тем дисциплины**

**Тема 1. Введение в психологию коучинга. Общая характеристика коучинга**

Понятие коучинга. 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.

## **Тема 2. Структура коучинговой сессии**

Этапы коучинга: различные модели. Этапы коучинга по М.Б. О Нил: заключение контракта, планирование деятельности, коучинг по ходу деятельности, подведение итогов. Алгоритм коучинговой сессии. Колесо планирования. Формулировка целей коучинговой сессии. Уровни целей. Определяющие цели, цели рабочего процесса, цели человеческих отношений, личные цели. Структурирование процесса коучинга по уровням целей. Измерение результатов цели. Ориентация клиента на принятие ответственности. Работа с сопротивлением в коучинге. Виды подстроек в коучинге. Особенности ведения расспроса в коучинге. Типы вопросов. Ведение клиента с помощью вопросов. Исследование ситуаций и препятствий на пути достижения цели.

## **Тема 3. Основные техники в коучинге**

Основные техники в коучинге. Схема «GROW» и ее развитие. Применение схемы SMART. Работа с «Логическими уровнями». Четыре стадии достижения цели. Шкалирование и китайское меню – как методы в коучинге. Формула Бекхарда. Противостояние страхам в коучинге. Работа с метафорой в коучинге. Техника Уолта Диснея «Мечтатель, реалист, критик». Использование техник эмпатического и рефлексивного слушания на различных этапах коучинга. Приемы операционализации, конфронтации, не отсроченной обратной связи.

## **Тема 4. Подведение итогов и оценка эффективности коучинговой сессии**

Фаза подведения итогов. Соотнесение результатов с целями. Формирование плана дальнейших шагов. Подведение итогов коучинга с «трудными» клиентами. Критерии эффективности коучинга. Процедура оценки эффективности. Оценка достижений целей коучинга. Оценка эффективности коуча. Обратная связь в процессе коучинга и при его завершении. Анализ сильных и слабых сторон.

### **Тема 5. Коучинг в организационном контексте.**

Специфика использования коучинга в организации. Коучинг как метод развития персонала. Особенности организации и коучинговый процесс. Коучинг как стиль менеджмента: возможности и барьеры. Наставничество и коучинг.

#### **Тематика рефератов и сообщений:**

- 1) Коучинг в современном мире.
- 2) Коучинг как новая модель развития персонала.
- 3) Коучинг лидерства.
- 4) Коучинг как инструмент управления изменениями в организации
- 5) Коучинг жизненного пути (по материалам книги А.А. Плигина «Коучинг жизненного пути» - М.: РИПОЛ классик, 2020 – 352 с.)

### **Вопросы и понятийный аппарат практических занятий**

#### **ПРАКТИЧЕСКОЕ ЗАНЯТИЕ 1.**

##### **ТЕМА: Общая характеристика коучинга**

Цель: дать общую характеристику коучинга.

Понятийный аппарат: личность коуча, личность ведомого, технология коучинга, принципы коучинга.

Вопросы для обсуждения

1. История происхождения термина.
2. Отличие коучинга от консультирования и психотерапии.
3. Принципы коучинга.

## **ПРАКТИЧЕСКОЕ ЗАНЯТИЕ 2.**

### **ТЕМА: Структура коучинговой сессии**

Цель: выявить структуру индивидуального коучинга.

Понятийный аппарат: этапы коучинга, сопротивление в коучинге.

Вопросы для обсуждения

1. Этапы коучинга.
2. Формулировка целей коучинговой сессии.
3. Работа с сопротивлением в коучинге.

## **ПРАКТИЧЕСКОЕ ЗАНЯТИЕ 3.**

### **ТЕМА: Основные техники в коучинге**

Цель: показать варианты работы в коучинге с помощью различных техник.

Понятийный аппарат: техники коучинга, схема SMART.

Вопросы для обсуждения

1. Схема «GROW» и ее развитие.
2. Применение схемы SMART.
3. Работа с «Логическими уровнями».

## **ПРАКТИЧЕСКОЕ ЗАНЯТИЕ 4.**

**ТЕМА: Подведение итогов и оценка эффективности коучинговой сессии**

Цель: выявить способы оценки результатов в коучинге.

Понятийный аппарат: обратная связь, оценка результатов, «трудный» клиент.

Вопросы для обсуждения

1. Фаза подведения итогов.
2. Соотнесение результатов с целями.
3. Критерии эффективности коучинга.
4. Процедура оценки эффективности.

## **ПРАКТИЧЕСКОЕ ЗАНЯТИЕ 5.**

**Темы для проведения коучинг-сессии:**

1. Адаптация нового сотрудника в рабочем коллективе.
2. Решения конфликта.
3. Выстраивание конструктивных отношений с коллегами.
4. Принятие решения.
5. Развитие лидерского потенциала.
6. Развитие коммуникативных навыков.

### **Описание интерактивной работы на занятиях**

#### **Технология решения кейсов к теме 2 «Структура коучинговой сессии»**

В качестве технологии проведения занятия используется методика разбора кейсов. В основе – описание реальной проблемы студента, для анализа обучающимися с целью определения сути проблем, предложения возможных решений, выбора лучших из них. Несколько студенческих мини-групп, по 4-6 человек в каждой, знакомятся с содержанием проблемы, обсуждают ситуацию и готовят свой вариант разрешения ситуации с помощью коучинга. Решения презентуются каждой группой и комментируются преподавателем. В заключении обсуждаются ключевые моменты: технология проведения коучинга, алгоритм коучинговой сессии, ориентация клиента на принятие ответственности.

#### **Интерактивное занятие к теме 3 «Основные техники в коучинге при работе с конфликтами»**

В качестве интерактивной формы проведения занятия используется методика разбора конкретных ситуаций. Несколько студенческих мини-групп, по 4-6 человек в каждой, знакомятся с содержанием проблемы, обсуждают ситуацию и готовят свой вариант разрешения ситуации с помощью коучинга. Результаты обсуждения в форме «решений» презентуются каждой группой и комментируются преподавателем. В заключении обсуждаются вопросы: уместность выбора конкретной техники коучинга, трудности в применении техники. Интерактивное занятие к теме 4



«Подведение итогов и оценка эффективности коучинговой сессии при работе с конфликтами»

#### **Технология решения кейсов к теме 4 «Подведение итогов и оценка эффективности коучинговой сессии при работе с конфликтами»**

В качестве интерактивной формы проведения занятия используется технология решения кейсов. Предлагается конкретная проблема для решения в мини группах по 4-6 человек в каждой. Студенты знакомятся с содержанием проблемы, обсуждают ситуацию и готовят свой вариант разрешения ситуации с помощью коучинга. Решения презентуются каждой группой и комментируются преподавателем. В заключении обсуждаются основные моменты: виды подстроек в коучинге, особенности ведения расспроса в коучинге, определение паттернов поведения, создающих проблему, исследование ситуаций и препятствий на пути достижения цели.

#### **Примеры кейсов:**

**Случай 1.** Марина (40 лет, менеджер) обратилась к коучу за помощью в выстраивании отношений на работе с коллегами и начальником. Ее рассказ: «Я все время проявляю себя как понимающий товарищ, а они не стыдятся наваливать на меня всю работу. Я ухожу самая последняя, а зарплату получаю меньше остальных». Как выяснилось во время опроса, дома Марина тоже привыкла держать свои чувства в узде, т.к. с ней проживают ее мать и дочь, постоянно демонстрирующие по отношению к ней деспотизм с изрядной примесью истероидности. Марина, оберегая их «артистичные» (по ее выражению) натуры, взяла на себя бремя – молча терпеть эту ситуацию.

Вопросы для обсуждения:

1. К какому типу относится данный клиент? Аргументируйте свою позицию.
2. Какая техника больше подойдет для решения данной проблемы? Аргументируйте.
3. Какой тип интонирования больше подойдет для работы с данным клиентом? Аргументируйте.

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

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

Вопросы для обсуждения:

1. К какому типу относится данный клиент? Аргументируйте.
2. Какая техника больше подойдет для решения данной проблемы? Аргументируйте.
3. Какой тип интонирования больше подойдет для работы с данным клиентом? Аргументируйте.

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

**Типовые задания для выполнения самостоятельной работы студентом:**

- работа с рекомендованными учебниками, монографиями;
- подготовка сообщений;
- изучение отдельной темы и разработка опорного конспекта;
- решение исследовательских и практико ориентированных задач;
- составление понятийного тезауруса;
- подготовка презентации;
- составление аннотированного списка литературы по одной из тем;
- научно-исследовательская работа (возможна разработка проекта).

**Задания по изучению тем дисциплины самостоятельно**

**Тема 1. Общая характеристика коучинга**

Задания по теме: Изучить пособие Дейнека А. В. Управление персоналом организации (Дейнека А. В. Управление персоналом организации учебник для бакалавров / А. В. Дейнека. – М.: Дашков и К, 2014. – 288 с.).

Вопросы для обсуждения и закрепления материала:

- 1) понятие коучинга,
- 2) отличие коучинга от психологического консультирования,
- 3) принципы коучинга.

## **Тема 2. Структура коучинговой сессии**

Задания по теме: Изучить пособие: Дейнека А. В. Управление персоналом организации. (Дейнека А. В. Управление персоналом организации учебник для бакалавров / А. В. Дейнека. – М.: Дашков и К, 2014. – 288 с.).

Вопросы для обсуждения и закрепления материала:

- 1) Колесо планирования
- 2) 8 шагов в коучинге
- 3) Ресурсы коучинга
- 4) Умения и навыки коуча

## **Тема 3. Основные техники в коучинге**

Задания по теме: Изучить пособие: Парабеллум А. Коучинг как бизнес.. (Парабеллум А. Коучинг как бизнес. Практическая модель для зарабатывания денег? / А. Парабеллум, Н.Мрочковский. - СПб.: Питер, 2011 г.– 224 с.).

Вопросы для обсуждения и закрепления материала :

- 1) Уровни слушания
- 2) Типы вопросов в коучинге
- 3) Виды интонирования в коучинге

## **Тема 4. Подведение итогов и оценка эффективности коучинговой сессии**

Задания к теме:

Изучить пособие Парабеллум А. Коучинг как бизнес.. (Парабеллум А. Коучинг как бизнес. Практическая модель для зарабатывания денег? / А. Парабеллум, Н. Мрочковский. - СПб.: Питер, 2011 г.– 224 с.).

Вопросы для обсуждения и закрепления материала:

- 1) подведение итогов,
- 2) ошибки, которые совершают коучи
- 3) критерии эффективности коучинга.

### **Тема 5. Коучинг в организационном контексте.**

Задания по теме:

1. На основе работы с учебной литературой, подготовьте ответы на следующие вопросы:
  - 1) В чем специфика использования коучинга в организации?
  - 2) Можно ли коучинг считать методом развития персонала организации? Аргументируйте свою позицию.
  - 3) В чем особенности коучинга как стиля менеджмента. В чем его возможности и барьеры?
  - 4) Каким образом взаимосвязаны наставничества и коучинг?
2. Разработайте программу коучинга для организации, используя Модель GROW. Подготовьте презентацию программы в соответствии с технологией и обратите внимание на следующие аспекты презентации: проблема, цель коучинга, технология работы, возможные трудности и способы их преодоления, предполагаемый результат (возможно на конкретном примере из жизни или литературы).
3. В процессе и по результатам работы над проектом, проведите рефлексию, оцените свои психологические особенности и ответьте на вопрос: какие ваши личные качества адекватны требованиям к коучу как тренеру успеха и обеспечат вам эффективность работы?

### **Глоссарий (некоторые понятия дисциплины)**

**Ассоциативный** – свойственный ассоциации, который отображает связь между представлениями, мыслями, чувствами, результатом чего одни являются следствием других.

**Бизнес коучинг** – проведение коучинга в компании для сотрудников разных уровней. Основная цель заключается в том, чтобы помогать развитию сотрудника как самостоятельной личности, а также как участнику группы/организации, для достижения высоких бизнес – результатов и увеличения личной эффективности.

**Быть в потоке** – взаимодействие с клиентом на очень глубоком уровне, признание сценария развития его жизни, открытость для голоса интуиции и следование за клиентом. Находясь в потоке, коуч готов к любому шагу, который предпримет клиент, и способен следовать в указанном направлении.

**Быть союзником клиента** – умение, полезное для коуча в случаях, когда клиент сомневается в своих способностях. Но коуч знает, на что в действительности способен его клиент. Коуч находится на шаг впереди, как бы призывая клиента со следующей вершины: «Давай! У тебя все получится!».

**Вербализировать** – выражать свои мысли словами. Вмешательство – вынужденное прерывание, или «пробуждение» клиента, который «разливается соловьем», применяемое коучем время от времени в ходе сессии. Иногда это бывает резкая, откровенная истина: «Вы обманываете себя». Иногда достаточно просто озвучить происходящее: «Вы избегаете темы». В американском обществе вмешательство считается грубым приемом. С точки зрения коучинга, это, прежде всего, – прямота по отношению к клиенту, позволяющая ему правдиво оценивать ситуацию и решать вопросы по мере возникновения.

**Вызов** – действия, направленные на то, чтобы клиент вышел за рамки, которые сам себе поставил. Вызов часто побуждает клиента к встречным предложениям, которые всегда больше или смелее, чем его первоначальные

намерения. Предположим, для развития бизнеса клиенту нужно делать в среднем десять звонков потенциальным покупателям в день, а он считает, что и одного звонка много. Коуч бросает ему вызов: «Сможешь делать десять звонков в день?». Клиент вносит встречное предложение: «Десять – нет, а вот семь...».

**«Гремлин»** – термин, введенный Ричардом Карсоном, который определил его как комплекс мыслительных процессов и чувств, обеспечивающих положение человека в жизни. Хотя человеку часто кажется, что «гремлин» защищает его, на самом деле он мешает ему развиваться и не позволяет достичь в жизни желаемого. «Гремлин» неразрывно связан с человеком; он ни плох, ни хорош, он – «гремлин». «Гремлин» теряет над человеком власть, когда тот видит его истинную сущность, рассматривает все возможные варианты действий и сознательно выбирает тот из них, который больше всего ему подходит.

**Диссоциативный** – разъединяющий, разобщающий, ведущий к отделению. Наблюдаемый со стороны; сторонне наблюдающий «картину на стене». В противоположность – интегральный – целостный, единый; подход к человеку, обществу и науке, затрагивающий все сферы человеческой деятельности.

**Компетентность** – информированность, опытность, авторитетность в каком-то вопросе; обладание права на решение вопроса.

**Коуч** – персональный тренер по успеху в бизнесе и личной жизни; такого человека еще называют тренером успеха, иногда – партнером в развитии, помогающим достигать больших целей.

**Коучинг** (от английского to coach – тренировать, наставлять) – партнерские взаимоотношения коуча и индивидуума и/или группы людей, которые приводят к достижению высоких целей и выдающихся результатов, к увеличению эффективности и личностному росту людей. Коучинг как стиль менеджмента – раскрытие внутреннего потенциала сотрудника с целью корректировки результатов работы, развития и достижения успеха

**Коучировать** – заниматься коучингом, наставлять, тренировать на успех, развивать в беседах умение достигать цели.

**Лайф-коучинг** – процесс совместного с коучем решения значимых для клиента задач. Данное взаимодействие всегда ориентировано на конечный результат, определяющийся в самом начале работы. В лайф-коучинге клиент может решать множество задач таких, как повышение качества жизни, развитие в профессиональной деятельности, создание жизненного баланса.

**Лимбический** – отвечающий за чувства и эмоции. Лимбическая система человека связана с развитием коммуникации, основанной на осмысленных звуках, и создает воспоминания.

**Модель GROW** – сессия по коучингу из четырех этапов: 1) GOALS – постановка целей, которых необходимо достичь в ходе сессии, 2) REALITY – окружающая действительность, текущая ситуация, 3) OPPORTUNITIES – список возможностей, с помощью которых можно достичь цели, 4) WHAT'S NEXT – составление плана действий для достижения целей индивидуума.

**Паттерн** – набор типичных поведенческих реакций, то есть повторяющихся в своей последовательности действий.

**Потенциал** – степень мощности в каком-нибудь отношении, совокупность средств и возможностей, необходимых для чего-нибудь.

**Ретикулярный** – отвечающий за выживание организма мозг рептилий; у человека это спинной мозг, он нужен для мгновенных действий, реакций.

**Рефрейминг** – навык коуча, помогающий клиенту взглянуть на ситуацию под другим углом зрения, подавая иным образом изначально заданную информацию. Клиенту только что сообщили, что при отборе кандидатов на очень престижное место работы в высоко конкурентной сфере он лишь немного уступил человеку, получившему желаемую должность. Клиент очень разочарован, у него появились сомнения в своей профессиональной компетентности. В этом случае рефрейминг поддержит

клиента: второе место при столь серьезном конкурсе говорит о высоком уровне рабочих навыков клиента и ценности его профессионального опыта.

**Следование сценарию клиента** – философская позиция и навык, которым пользуется коуч. Когда коуч следует сценарию развития жизни клиента, он как будто становится невидимым, то есть отбрасывает свои суждения, мнения и ответы на вопросы клиента и сосредоточивает свое внимание на том, чтобы помочь клиенту в достижении внутреннего баланса и реализации его потенциала. Коуч следует за клиентом, не зная правильного ответа, не давая советов, не рассказывая ему, что надо делать. Здесь коучу нужно уделить максимум внимания клиенту и его запросам, а не тому, что он сам «прописал» для него.

**Стратегия** – общий, не детализированный план какой-либо деятельности, охватывающий длительный период; способ достижения сложной цели.

**Транс** – состояние отчуждения, потери самообладания, измененное состояние психики, при котором утрачивается контроль сознания над обработкой информации; транс сопровождается определенными изменениями мозговой активности. Человек может входить в транс также под воздействием усталости, информационной перегрузки и т. п.

**Трансформация** – превращение, преобразование, изменение вида, формы, существенных свойств чего-либо.

## **VII. Материально-техническое обеспечение**

### **VIII. Сведения об обновлении рабочей программы дисциплины**

№п.п.	Обновленный раздел рабочей программы дисциплины	Описание внесенных изменений	Реквизиты документа, утвердившего изменения
1.	I. Аннотация	Обновление титульного листа Актуализированы цели и задачи дисциплины в	Протокол заседания кафедры №10 «Психология труда и клиническая психология»



		соответствии с компетенциями. Обновлено содержание дисциплины в соответствии с профессиональным стандартом. Согласовано количество часов и форм учебных занятий в соответствии с учебным планом и новым профессиональным стандартом.	от 21.05.2024 г.
2.	II. Содержание дисциплины, структурированное по темам (разделам) с указанием отведенного на них количества академических часов и видов учебных занятий	Обновлено содержание дисциплины и соответствующие виды учебных занятий, технологий и методов обучения	Протокол заседания кафедры №10 «Психология труда и клиническая психология» от 21.05.2024 г.
3.	III. Образовательные технологии	Проведена ревизия используемых технологий с учетом содержания новой литературы и профессионального стандарта.	Протокол заседания кафедры №10 «Психология труда и клиническая психология» от 21.05.2024 г.
4.	IV. Оценочные материалы для проведения текущей и промежуточной аттестации	Проведена ревизия оценочных материалов для проведения текущей и промежуточной аттестации.	Протокол заседания кафедры №10 «Психология труда и клиническая психология» от 21.05.2024 г.
5.	V. Учебно-методическое и информационное обеспечение дисциплины	Обновлен список литературы и информационные ресурсы. Внесение изменений в п.3 Современные профессиональные базы данных и информационные справочные системы.	Протокол заседания кафедры №10 «Психология труда и клиническая психология» от 21.05.2024 г.
6.	VI. Методические материалы для обучающихся по освоению дисциплины	Проведена ревизия методических материалов по дисциплине	Протокол заседания кафедры №10 «Психология труда и клиническая психология»

			от 21.05.2024 г.
--	--	--	------------------