Федеральное государственное бюджетное образовательное учреждение высшего образования
«РОССИЙСКАЯ АКАДЕМИЯ НАРОДНОГО ХОЗЯЙСТВА И ГОСУДАРСТВЕННОЙ СЛУЖБЫ ПРИ ПРЕЗИДЕНТЕ РОССИЙСКОЙ ФЕДЕРАЦИИ»

Институт Общественных Наук
Кафедра акмеологии и психологии профессиональной деятельности

УТВЕРЖДЕНА
решением кафедры акмеологии и психологии профессиональной деятельности

Протокол от «23» марта 2017 г.

№ 4

РАБОЧАЯ ПРОГРАММА ДИСЦИПЛИНЫ (МОДУЛЯ)

Б1.В.ДВ.11.01 Введение в коучинг

37.05.02 Психология служебной деятельности

Психология организационного поведения

специалист

Очная

Год набора - 2018

Москва, 2017 г.

Автор(ы)–составитель(и):

к.п.н., доц. кафедры акмеологии и психологии профессиональной деятельности	Кафедра акмеологии и психологии профессиональной деятельности_	Мельничук А.С.
(ученая степень и(или) ученое звание, должность)	*(наименование кафедры)*	*(Ф.И.О.)*

Заведующий кафедрой акмеологии и психологии профессиональной деятельности	доктор психологических наук, профессор	Деркач А.А.
(наименование кафедры)	(ученая степень и(или) ученое звание)	(Ф.И.О.)

СОДЕРЖАНИЕ

1. Перечень планируемых результатов обучения по дисциплине (модулю), соотнесенных с планируемыми результатами освоения образовательной программы…..……4
2. Объем и место дисциплины (модуля) в структуре образовательной программы……...5
3. Содержание и структура дисциплины (модуля)……...5
4. Материалы текущего контроля успеваемости обучающихся и фонд оценочных средств промежуточной аттестации по дисциплине (модулю)……..8
5. Методические указания для обучающихся по освоению дисциплины (модуля)……..15
6. Учебная литература и ресурсы информационно-телекоммуникационной сети "Интернет", учебно-методическое обеспечение самостоятельной работы обучающихся по дисциплине (модулю)……..25
6.1. Основная литература……25
6.2. Дополнительная литература……26
6.3. Учебно-методическое обеспечение самостоятельной работы……..…28
6.4. Интернет-ресурсы……29
7. Материально-техническая база, информационные технологии, программное обеспечение и информационные справочные системы……30

1. Перечень планируемых результатов обучения по дисциплине (модулю), соотнесенных с планируемыми результатами освоения программы

1.1. Дисциплина Б1.В.ДВ.11.01 «Введение в коучинг» обеспечивает овладение следующими компетенциями:

Код компетенции	Наименование компетенции	Код этапа освоения компетенции	Наименование этапа освоения компетенции
ПСК ОС-3	Способность к реализации психологических технологий (методов и приемов), ориентированных на профессиональное развитие сотрудников организаций	**ПСК ОС-3.3**	Способность применять современные развивающие психотехнологии для решения актуальных проблем и задач персонала организации

1.2. В результате освоения дисциплины у студентов должны быть:

ОТФ/ТФ/ профессиональные действия	Код этапа освоения компетенции	Результаты обучения
	ПСК ОС-3.3 Способность к реализации психологических технологий (методов и приемов), ориентированных на профессиональное развитие сотрудников организаций	на уровне знаний: - о сущности, специфике и принципах коучинга как вида помогающей деятельности и технологии развития, областях его применения; - о структуре и особенностях проведения коуч-сессии с клиентами и сотрудниками организаций; - об основных приемах и инструментах, применяемых в процессе коучинга; - о сущности коуч-менеджмента, формах, возможности и ограничения использования коучинг-технологий в сфере управления персоналом; - о возможностях коучинга в обеспечении профессионального развития сотрудников организации и решении организационно-управленческих задач
		на уровне умений: - устанавливать и поддерживать контакт с клиентом, опираясь на принципы коучинга; - выявлять запрос клиента (сотрудника) и оценивать возможность использования коучинга при работе с ним; - подбирать инструменты коучинга, соответствующие конкретной ситуации и целям развития сотрудника (клиента)

		- обосновать значимость применения коуч-технологий для сопровождения служебной деятельности и развития персонала организации; - использовать подходы и технологии коучинга для развития сотрудников
		на уровне навыков: - выстраивания коуч-сессии и процесса коучинга в целом - использования базовых инструментов коучинга в для развития личности и группы

2. Объем и место дисциплины в структуре ОП ВО

Объем дисциплины

3 зачётных единицы по учебному плану;

Всего – 108 часов, из них аудиторных – 72 часов, на самостоятельную работу – 36 часов.

Место дисциплины в структуре ОП ВО

Учебная дисциплина Б1.В.ДВ.11.01 «Введение в коучинг» изучается на 5 курсе, в 9 семестре, в соответствии с учебным планом.

Для изучения данной дисциплины необходимы знания, умения и навыки, формируемые дисциплиной

- Б1.Б.11 «Социальная психология» (2 курс, 1 семестр)
- Б1.В.20 «Введение в психотерапию» (3 курс 6 семестр)
- Б1.Б.22 Психологическое консультирование (4 курс 7 семестр);

Форма промежуточной аттестации в соответствии с учебным планом: зачет

3. Содержание и структура дисциплины (модуля)

№ п/п	Наименование тем (разделов)	Объем дисциплины (модуля), час.						Форма текущего контроля успеваемости, промежуточной аттестации
		Всего	Контактная работа обучающихся с преподавателем по видам учебных занятий				СР	
			Л	ЛР	ПЗ	КСР		
Очная форма обучения								
Тема 1	Коучинг как вид «помогающей» деятельности и технология развития	12	4		4		4	Опрос Внеаудиторное письменное задание
Тема 2	Процесс коучинга:	18	4		10		4	Опрос

№ п/п	Наименование тем (разделов)	Объем дисциплины (модуля), час.						Форма текущего контроля успеваемости, промежуточной аттестации
		Всего	Контактная работа обучающихся с преподавателем по видам учебных занятий				СР	
			Л	ЛР	ПЗ	КСР		
Очная форма обучения								
	структура и содержание.							Внеаудиторное письменное задание Решение практической задачи (демонстрация навыков)
Тема 3	Инструменты коучинговой работы	46	10		20		16	Опрос Решение практической задачи (демонстрация навыков)
Тема 4	Коучинг как стиль менеджмента	16	4		6		6	Доклады Анализ кейса
Тема 5	Коучинг в сопровождении решения организационно-управленческих задач и развитии персонала	16	4		6		6	Опрос Доклады Проектное здание
Промежуточная аттестация		Зачет						
	Всего:	**108**	**26**		**36**		**36**	

Содержание дисциплины (модуля)

Тема 1. Коучинг как вид «помогающей» деятельности и технология развития

Термин «коучинг»: происхождение и семантика. Генезис коучинга (Т.Голви, Дж.Уитмор и др.). Подходы к сущности, целям и задачам коучинга. Мировоззренческие основания и базовые принципы коучинга. Коучинг в контексте различных направлений психологии. Формула эффективности по Т.Голви. Понятие «внутренней игры». Функции и роли коуча.

Коучинг и другие формы «помогающей» деятельности (психологическое и управленческое консультирование, тренинг, обучение и др.): общее и специфика.

Коучинг как вид профессиональной деятельности: направления, формы работы, базовые компетенции. Профессиональные ассоциации в сфере коучинга.

Тема 2. Процесс коучинга: структура и содержание.

Базовые этапы коучинга. Процесс коучинга как совокупность коуч-сессий. Форматы коучинга. Варианты коуч-сессий.

Направления и особенности работы на первичной коуч-сессии Оценка готовности клиента работать в коуч-формате. Заключение контракта на процесс коучинга. Модель GROW как основа структурирования коучинга и коуч-сессии. Уточнение запроса на развитие (решение задач) и его переформулирование в цель Требования к постановке целей на процесс коучинга и конкретную сессию. Изучение текущей ситуации и ограничений. Генерация вариантов действия и их оценка. Выбор и планирование конкретных шагов. Мотивирование клиента на изменения и принятие ответственности. Завершение коуч-сессии и взаимосвязь между сессиями.

Коучинговый контакт: уровни, признаки, приёмы и факторы установления. Правило «следования за интересом клиента».

Профессионально-этические принципы взаимодействия коуча и клиента. Типичные ошибки коуча при проведении сессии и взаимодействии с клиентом.

Тема 3. Инструменты коучинговой работы

Техники создания контакта. Слушание как инструмент коучинга: роль, уровни. Роль наблюдения за клиентом в коучинге. Вопросы как ключевой инструмент коучинга: функции, виды, ситуации использования. Обратная связь в коучинге: роль, виды, особенности использования

Техники изучения ситуации клиента («Колесо баланса». SWOT-анализ, многопозиционное описание»). Шкалирование как инструмент оценки ситуации и развития рефлексии. Техники работы с целеполаганием и ценностной сферой клиента (формат SMART, правила корректно поставленной цели) и т.д..

Техники работы с мышлением клиента (выявление значимых для развития клиента особенностей мышления, и их коррекция). Приемы работы с линией времени для уточнения целей, получения ресурсов развития и планирования деятельности. Использование метафоры в коучинговой работе.

Тема 4. Коучинг как стиль менеджмента

Современные требования к эффективности организаций и их сотрудникам как причина обращения к идеям коучинга. Сущность и цели коуч-менеджмента как стиля управления. Руководитель-коуч необходимые компетенции и личностные качеств. Роли коуча и руководителя: возможности совмещения и противоречия.

Беседа с сотрудником в коуч-формате как базовый элемент коуч-менеджмента: виды, место и время проведения. Цели руководителя и цели беседы. Ситуации уместности коуч-беседы. Психологические факторы успешности коуч-беседы. Возможные ошибки руководителя при проведении коуч-беседы

Задачи, решаемые с помощью коуч-вопросов и техник: оптимизация постановки сотрудником целей, формирование осознанного видения своей работы, повышение мотивации профессиональной деятельности, принятие ответственности за реализацию намеченных действий.

Тема 5. Коучинг в сопровождении решения организационно-управленческих задач и развитии персонала

Коучинг в организации, организационный, корпоративный, бизнес-коучинг: общее и специфика. Формы реализации коучинга в организации Индивидуальные и групповые формы коучинга в организации. Внешний и внутренний коучинг. Заказчики и клиенты внешнего коучинга в организации: цели, запросы, мотивация, представления о коучинге. Проблемы ответственности, конфиденциальности и оценки эффективности в организационном коучинге

Групповой коучинг: специфика и формы реализации. Коучинг команд.

Направления работы коуча с группой в организационном контексте Применение коуч-техник для сопровождения принятия групповых решений

Коучинг в системе мероприятий по развитию, обучению и адаптации персонала Коучинг как метод обучения «на рабочем месте». Соотношение коучинга и наставничества. Коучинг как пре- и посттренинг.

Коучинг как инструмент личностно-профессионального развития руководителей. Специфика запросов руководителей на развитие и его взаимодействия с коучем. Роль коучинга в выстраивании субъективных стратегий личностно-профессионального совершенствования

4. Материалы текущего контроля успеваемости обучающихся и фонд оценочных средств промежуточной аттестации по дисциплине

4.1. Формы и методы текущего контроля успеваемости, обучающихся и промежуточной аттестации.

4.1.1. В ходе реализации дисциплины Б1.В.ДВ.11.01 «Введение в коучинг» используются следующие методы текущего контроля успеваемости обучающихся:

Тема (раздел)	Методы текущего контроля успеваемости
Тема 1. Коучинг как вид «помогающей» деятельности и технология развития	Опрос Внеаудиторное письменное задание
Тема 2. Процесс коучинга: структура и содержание.	Опрос Внеаудиторное письменное задание Решение практической задачи (демонстрация навыков)
Тема 3. Инструменты коучинговой работы	Опрос Решение практической задачи (демонстрация навыков)
Тема 4. Коучинг как стиль менеджмента	Доклады Анализ кейса
Тема 5. Коучинг в сопровождении решения организационно-управленческих задач и развитии персонала	Опрос Доклады Проектное здание

4.1.2. Зачет проводится с применением следующих методов и средств:

1 этап - устное собеседование по вопросам теоретического и практического содержания курса

2 этап - обсуждение подготовленного студентом эссе «Я как коуч» и отчета по проведенной коуч-сессии

4.2. Материалы текущего контроля успеваемости.

Типовые оценочные материалы по теме 1

а) опрос:

1. В чем состоит сущность коучинга как вида деятельности?
2. В чем заключаются причины возникновения коучинга?
3.Каковы базовые принципы коучинга.
4. Какие функции выполняет коуч в интересах клиента?

5. Почему коучинг можно рассматривать как технологию личностно-профессионального развития?

5. Можно ли четко «отделить» «развести» коучинг от других форм помощи людям в их развитии?

6. Назовите возможные виды коучинга и сферы его использования.

7. Раскройте сущность следующей особенности коучинга: «Коучинг позволяет интегрировать решение конкретной задачи и развитие клиента».

б) внеаудиторное письменное контрольное задание

1. Проработайте рекомендованные к теме источники и выпишите из них рекомендованных источников (использовать не менее 3 книг и статей) 5 формулировок того, «что есть коучинг» (помимо рассмотренных в аудитории). Учитывайте, что различные формулировки могут присутствовать даже в тексте одного автора. Сопоставьте эти определения, выделите общее и различия. Укажите формулировку (формулировки), которые вы считаете наиболее удачными или неудачными (аргументируйте свое мнение). Также можете предложить свое определение коучинга, сформулировнное на основе изученных источников.

2. Найдите в Интернете не менее 5 сайтов, посвященных услугам в сфере коучинга, и проанализируйте их материалы:

- как трактуется коучинг и его возможности;
- какие виды коучинга предлагаются клиентам;
- какие задачи предлагается решить с помощью коучинга.

Сформулируйте ваше впечатление от данных материалов (как психолога и как потенциального клиента). Свой ответ обоснуйте

Типовые оценочные материалы по теме 2.

а) опрос

Что такое «формат» коучинга?

От чего может зависеть используемый формат коучинга?

Каковы показатели неготовности клиента к работе в коуч-формате?

Как может проявляться «нелинейность» реализации модели GROW?

Какие задачи решаются на этапе завершения коуч-сессии?

Какую функцию выполняет в коучинге домашнее задание?

Какую роль выполняет «экологическая проверка» выбранных целей и вариантов действия?

Как можно оценить готовность клиента к осуществлению выбранного вариант развития?

Каков роль первой коуч-сессии в обеспечении успешности развития клиента?

Зачем нужно заключать «коучинговый контракт»?

Каковы критерии и показатели эффективности коучинга?

б) внеаудиторное письменное контрольное задание:

1. Сформулируйте:

- признаки, хорошего контакта коуча и клиента во время сессии;
- признаки нарушения коучингового контакта (со стороны коуча и со стороны клиента)
- возможные факторы, влияющие на нарушение контакта и способы его восстановления

2. Изучите представленные в литературе подходы к ошибкам коучей.

Выберите из них 5 ошибок, которые вам представляются наиболее значимыми. Свой выбор аргументируйте.

3. На основе предложенных источников составьте список основных профессионально-этических принципов и норм, регулирующих работу коуча. Выделите те из них, которые, по вашему мнению, являются наиболее важными для успешной и корректной работы коуча. Аргументируйте своё мнение.

в) решение практической задачи

Студенты в парах, демонстрируют навыки работы по модели GROW с реальными запросами на развитие или решение задач актуальной задачи

Оценивается:

- корректность понимания и реализации модели данными студентами пары;
- участие других студентов в обсуждении работы пары (уточнения по применению модели GROW, предложения по выбору стратегии движения и т.д.)

Типовые оценочные материалы по теме 3.

а) опрос

В чем сущность уровней слушания?

В чем состоит сущность Т-вопросов?

Как открытые вопросы могут способствовать развитию

Какие вопрос относят к «деструктивным»?

Какие приёмы можно использовать при содействии в преодолении ценностных и целевых противоречий?

Каковы требования к формулировке цели в коучинге?

В чем достоинство и ограничения метафорических инструментов коучинга?

Какие приёмы можно использовать для создания у клиента более многомерного представления своей ситуации?

Какие приёмы дают возможность оценить «экологичнось» цели, достоинства и ограничения выбранных вариантов достижения целей?

По каким речевым показателям можно диагностировать метапрограммные предпочтения и убеждения?

Как можно использовать «линию времени» для обеспечения развития клиента?

Какие техники можно применить для работы с со страхами клиента в процессе его развития?

Какие из техник, ранее изученных вами в рамках иных курсов можно использовать в ходе коучинга?

б) *в) решение практической задачи*

Студенты демонстрируют (в рамках учебных коуч-сессий). навыков использования различных психологических техник для решения коучинговых задач для работы с реальным запросом. Оценивается корректность понимания и реализации техник студентами, а также участие других студентов в обсуждении, уточнения по применению техник и т.д.

Типовые оценочные материалы по теме 4.

а) доклады:

Где, когда и как внедрять коуч менеджмент в организации?

Барьеры внедрения коуч-менеджмета: в чем он состоят и как их преодолеть

Использовние принципа «внутренней игры» в рамках коуч-менеджмента

Особенности ведения коуч-беседы с различными типами сотрудников

Коучинг как фактор лидерства руководителя

б) анализ кейса

Проанализируйте эссе К.Бланшара и С.Джонсона «Одноминутный менеджер» и найдите в тексте не менее 8 примеров использования коуч-менеджмента (например, примененные руководителем коучинговые техники, использованные принципы коучинга, последствия использования коучинга при работе с подчиненными и т.д.). При этом необходимо не просто указать на наличие определённого элемента коуч-менеджмента, но также обосновать, что это именно он.

Результаты анализа представьте в виде таблицы:

№	**Фрагмент текста, в котором отражены элементы коуч-менеджмента**	**Какой именно элемент коуч-менеджмента присутствует**
1		
2		
…		

Типовые оценочные материалы по теме 5.

а) опрос:

Как вы можете соотнести понятия «коучинг в организации», «организационный коучинг», «корпоративный коучинг», «бизнес-коучинг»?

В чем может заключаться взаимосвязь различных видов коучинга в контексте организации?

Назовите преимущества, ограничения внутреннего и внешнего коучинга в организации.

Какие ранее изученные коуч-технологии можно использовать в процессе психологического сопровождения построения команды?

Каким может быть запрос к коучу при сопровождении принятия управленческих решений?

Как коуч может способствовать генерации творческих вариантов действия и их всесторонней оценке?

б) доклады:

Возможности коучинга при сопровождении внедрения организационных изменений.

Групповой коучинг в организации: коучинг: виды, техники, трудности, возможности и ограничения.

Особенности использования коучинга в развитии различных типов сотрудников.

Использование коучинга в управлении проектами

Коуч как фасилитатор групповой работы

Коучинг как инструмент личностно-профессионального развития руководителей: особенности проведения.

б) проектное задание

Ситуация

Вас пригласили для коучингового сопровождения решения одной из управленческих задач, например:

- внедрения коуч-менеджмента в организации;
- сопровождения организационных изменений
- разрешения конфликтных ситуации;
- повышения профессиональной компетентности персонала и т.д.

Студент по согласованию с преподавателем может выбрать иную организационно-управленческую ситуацию, а также самостоятельно определяет профиль деятельности, размер и иные особенности организации.

Задание

Смоделируйте и в письменной форме отразите (2-3 стр.) работу коуч-консультанта данной ситуации:

- возможный запрос к коуч-консультанту и что за ним может стоять в реальности (а также возможные различия в запросах)
- ожиданий и опасений сотрудников организации от взаимодействия с консультантом и его работы;
- этапы ваших действий и их возможное содержание - с кем будете встречаться, что обсуждать, какие коуч-техники использовать (если возможны различные способы действий по принципу «если – то…»), отразите эти варианты);
- Спрогнозируйте
- возможную реакцию сотрудников и управленцев различного уровня
- возможные трудности в работе коуча;
- возможные ошибки коуча.

4.3. Оценочные средства для промежуточной аттестации.

4.3.1. Формируемые компетенции

Код компетенции	Наименование компетенции	Код этапа освоения компетенции	Наименование этапа освоения компетенции
ПСК ОС-3	Способность к реализации психологических технологий (методов и приемов), ориентированных на профессиональное развитие сотрудников организаций	**ПСК ОС-3.3**	Способность применять современные развивающие психотехнологии для решения актуальных проблем и задач персонала организации

4.3.2 Типовые оценочные средства

а) вопросы к зачету

1. Коучинг: происхождение термина, этапы становления, основоположники.
2. Мировоззренческие принципы коучинга. Принципы взаимодействия коуча и клиента.
3. Коучинг и другие формы «помогающей» деятельности: общее и специфика.
4. Виды и сферы использования коучинга.
5. Форматы коучинга и варианты коуч-сессий
6. Направления работы на первичной коуч-сессии
7. Модель GROW как основа структурирования коучинга и коуч-сессии
8. Завершение коуч-сесии: направления и особенности работы
9. Приемы установления и поддержания коучингового контакта
10. Признак хорошего контакт коуча и клиента, пути его достижения.
11. Признаки и факторы и нарушения коучингового контакта.
12. Типичные ошибки коуча при проведении сессии и взаимодействии с клиентом
13. Слушание в коучинге: функции, уровни, приёмы
14. Вопросы в коучинге: функции, виды, правила задавания.

15. Обратная связь в коучинге.
16. Техника «колесо баланса»: алгоритм и варианты использования.
17. Техники работы с целеполаганием
18. Приемы работы с временной перспективой
19. Приемы работы с частями личности
20. Приемы работы с ценностями в коучинге
21. Приемы выявления и коррекции ограничивающих убеждений и стратегий мышления
22. Использование метафор и сказок в коучинге
23. Коуч-менеджмент: сущность и возможности
24. Коучинг и тренинг в развитии персонала: общее и особенное.
25. Коучинг и наставничество в развитии персонала : общее и особенное.
26. Руководитель как коуч: возможности ограничения
27. Условия и факторы внедрения коуч-менеджмента в организации.
28. Внешний и внутренний коучинг: достоинства и ограничения.
29. Особенности использования коучинга в рамках организации
30. Работа коуча с группой: формы и направления.
31. Использование коуч-технологий при принятии групповых решений
32. Особенности коучинга руководителей
33. Базовые компетенции коуча.

Задание для подготовки эссе «Я как коуч»

В эссе необходимо отразить:

- как лично вы понимаете коучинг;
- как изучение коучинга повлияло на вас лично, какие техники коучинга вы использовали «на себе»;
- какие из изученных подходов и техник являются для вас наиболее значимыми;
- какой вид коучинга является для вас наиболее интересным и «комфортным»;
- с какими запросами и клиентами вы уже готовы работать сейчас;
- какие клиенты и ситуации представляются вам наиболее трудными;
- каким может быть ваш индивидуальный («авторский») стиль коучинга;
- какие личностные особенности помогают вам стать успешным коучем, а какие – пока ограничивают ваши возможности.
- что бы вы хотели освоить еще в сфере коучинга в ближайшем будущем / в перспективе.

Также в эссе можно отразить и иные значимые для вас аспекты изученного материала и использования коучинга

Объем эссе - не менее 4 стр., шрифт 14, интервал 1,5.

Требования к отчету по итогам проведенной студентом зачетной коуч-сессии

В отчете необходимо указать:

- с кем проводилась сессия (пол, возраст, социально-профессиональный статус);
- исходный запрос клиента и сформулированную цель на сессию;
- логика работы и содержание основных этапов (желательно включение элементов стенограммы сессии – какие вопросы задавались и какими были ответы - с соответствующими комментариями коуча);
- какие техники применялись и их обоснование);
- каков итог сессии

- что было в полученном опыте самым значимым;
- что удалось сделать хорошо / с какими трудностями столкнулись;
- что можно было сделать лучше / по-другому;
- оцените по шкале от 1 до 10:
    - насколько удалось достичь намеченного результата;
    - каким было качество контакта.
    - насколько успешно удалось реализовать примененные техники.

Шкала оценивания.

Оценка	Требования к знаниям
«Зачтено»	Студент показал корректное использование понятийного аппарата хорошее знание методологических основ и принципов коучинга, теоретических аспектов курса. Понимает сущность и формы построения коучинговой работы с личностью, группой и организацией. Знает основные инструменты коучинга, их назначение и сферу применимости при решении задач развития клиента. Владеет базовыми навыками использования инструментов коучинга при решении прикладных задач. Способен аргументированно пояснить логику работы и примененные технологии.
«Не зачтено»	Студент не владеет значительной частью материала курса, допускает существенные ошибки при использовании понятийного аппарата и трактовке коучинговых подходов, раскрытии особенностей применения коучинга. Допускает существенные ошибки при определении последовательности этапов работы коуча и характеристике коучинговых технологий. Демонстрирует слабое владение навыками использования инструментов коучинга,, затрудняется пояснить использованную логику работы коуча при решении конкретной задачи.

4.4. Методические материалы.

Обязательным условием допуска студента к зачету является выполнение им всех письменных домашних заданий и участиев в практичекимх занятиях по отработке навыков коучинга.

При пропуске занятий студент должен представить отработку в форме Реферата по указанным преподавателем аспектам темы с обязательным использованием не менее 3 обязательных источников. При освещении каждого аспекта необходимо привести **не менее 2 положений из разных источников** (с кратким обоснованием, чем, по вашему мнению, выбранные фрагменты важны для раскрытия вопроса). Также по согласованию с преподавателем могут быть использованы иные формы отработки (доклады, рецензирование публикаций и т.д.). При этом студент должен в рамках последующих занятий также продемонстрировать свои навыки.

При оценке подготовленных студентами материалов (внеаудиторных заданий, докладов, выступлений) необходимо учитывать следующие критерии:

- соответствие представленного материала (выступления) заявленной проблеме и полнота её освещения;
- корректность высказываемых положений и владение понятийным аппаратом
- логичность и структурированность изложения;
- аргументированность высказываемых положений;
- характер и количество использованных источников;
- наличие примеров и их корректность;
- способность показать межпредметные связи или связи с ранее изученным материалом
- наличие и качество иллюстративных материалов;
- оригинальность подходов;
- полнота ответов на вопросы

При оценке результатов анализа эссе К.Бланшара и С.Джонсона «Одноминутный менеджер» следует учитывать:

- общее количество выделенных фрагментов;
- корректность отнесения фрагментов именно к коуч-менеджменту (т.к. в тексте присутствует множество примеров управленческой деятельности, которые при этом собственно к коучингу не относятся)
- точность указания во фрагменте на конкретные аспекты использования коучинга в работе с сотрудниками;
- наличие обоснования своей точки зрения.

5. Методические указания для обучающихся по освоению дисциплины

Лекционные занятия играют особую роль в формировании общего видения содержания тем курса, овладении понятийным аппаратом и методологией предметной области, понимании наиболее сложных или дискуссионных подходов к рассматриваемым явления. Обратим внимание, что, прежде всего, в рамках лекционных занятия даются акценты в видении проблематики курса и самостоятельной работы, а также излагаются вопросы: недостаточно отраженные в существующей научной литературе; приводимые в зарубежных или малодоступных источниках; отражающие профессиональный опыт преподавателя.

Студентам необходимо в конспекте лекции кратко (в тезисной или схематичной форме) зафиксировать содержание излагаемых преподавателем положений. Особое внимание следует уделить записи определений рассматриваемых явлений, методов и т.д, четкому выделению блоков содержания (что значимо в контексте запоминания материала и подготовки к контролю знаний).

При конспектировании лекции и иных источников следует избегать «переписывания» чужого текста. Крайне важно переработать текст в соответствии с привычным для студента стилем восприятия материала), зафиксировав в нем. в первую очередь его ключевые положения и логику их взаимосвязи, а также указания на наиболее важные аргументы и иллюстрации. При работе с конспектом при подготовке к занятиям необходимо

- отметить недостаточно понятные или противоречивые с точки зрения студента аспекты темы, чтобы иметь возможность обсудить их на занятии;
- содержательно и структурно соотнести зафиксированные на лекции моменты с материалом изучения рекомендованной литературы.

Семинарские занятия позволяют студенту уточнить степень и адекватность понимания учебного материала, получить более «объемную» картину изучаемых вопросов с учетом сопоставления точек зрения и учета внутри- и междисциплинарных взаимосвязей. Соответственно, крайне важным является вынесение на занятие всех аспектов курса, которые вызывают у студента затруднения, привлечение к обсуждению личного опыта студента, связанного с изучаемыми явлениями и его теоретической рефлексии.

Для подготовке к занятиям семинарского типа студент должен проработать рекомендованную литературу, составив её структурно-тезисную схему, соотнести изученный материал с конспектом лекции, изучить дополнительные источники. Особое внимание следует уделить вопросам, которые в лекции были освещались в «рамочном» формате или полностью преданы на самостоятельное изучение.

Готовясь к семинарскому занятию студент, с одной стороны, должен быть готовым ответить на указанные в плане вопросы. С другой стороны, он может выбрать определенный аспект темы, чтобы подготовить более развернутое сообщение или же предложить вопрос для обсуждения проблему для дискуссии. При этом необходимо четко сформулировать основные тезисы своего выступления и подготовить логичные развернутые аргументы. Продуктивным способом подготовки к семинару является составление развернутых тезисов ответов на каждый из вопросов, включающий в себя в качестве иллюстративного материала выписки и рекомендованной литературы (со ссылкой на них). Это поможет как собственно подготовке к семинару, так и итоговому контролю знаний по курсу

Важной формой работ студента является подготовка доклада – самостоятельного развернутого сообщения на заданную или самостоятельно выбранную тему (как правило. сопровождающуюся презентацией основных моментов). При подготовке доклада крайне важно обращать внимание на корректность и четкость используемого понятийного аппарата, четкость высказываемых положений и их аргументированность.

Недопустимо использование только учебников или готовых материалов из Интернет. Обязательным является использование первоисточников, публикаций из периодически научных изданий, психологических и иных словарей, информации из СМИ, примеров из художественной литературы или искусства и т.д. Крайне важным является демонстрация различных подходов к освещаемой проблеме и полученных в ходе исследований эмпирических данных, опора на опыт самого студента, а также связь содержания доклада с ранее полученными знания по иным дисциплинам.

При подготовке к семинарским занятиям и докладам важен самостоятельный поиск и использование студентом дополнительных материалов по изучаемой теме (статей, видеофрагментов и т.д.). При этом рекомендуется использовать источники, обеспечивающие достоверность и научность информации (публикации в научных журналах, диссертации и т.д.) или же проконсультироваться с преподавателем по поводу корректности найденных материалов

Более полному освоению курса способствует просмотр рекомендованных видеофрагментов. При изучении данного материала необходимо внимательно просмотреть видеофрагмент, составить краткий конспект его основных положений и сопоставить между собой, а на этой основе сформулировать отношение к просмотренному материалу, с учетом его соотношения с рассмотренным на аудиторных занятиях.

При изучении курса «Введение в коучинг» важно учитывать его прикладную направленность. Это требует:

- активного участия студентов в упражнениях на аудиторных занятиях (как в роли как участников, так и наблюдателей, дающих обратную связь);
- обязательной самостоятельной проработки изучаемых приёмов и техник, накопления и рефлексии опыта проведения коуч-сессий;

- обязательного и вдумчивого выполнения домашних контрольных заданий и самостоятельного изучения видеофрагментов.
- приобретение навыков самокоучинга для решения повседневных задач.

При изучении конкретных техник полезно использование блок-схем (или иных форм визуализации материала), что позволит более четко представить и понять алгоритмы действий. При этом необходимо учитывать, что описания даже одинаково называющихся техник у различных авторов могут варьироваться. Поэтому важным является сравнение таких описаний в целях:

- выявления инвариантных и вариативных элементов;
- выявления причин различий;
- выбора варианта техники, наиболее подходящей конкретному студенту.

Полезным будет составление студентом своеобразной «базы данных техник», систематизированных по различным основаниям (этапам коучингового взаимодействия, решаемым задачам и т.д.).

Для более глубокого понимания материала курса важным является сопоставление излагаемых положений и осваиваемых инструментов с теоретическими положениями других психологических дисциплин и приёмами работы практического психолога.

Также крайне важным является опора на ранее изученные изучаемые приемы помогающей и развивающей деятельности (с обязательно оценкой специфики и возможности их корректного использования в контексте коучинга).

При изучении курса следует учитывать, что овладение технологиями коучинга предполагает, с одной стороны, освоение «нормативных» подходов и техник, а с другой – умение их творчески применять в условиях часто непредсказуемой работы с реальным клиентом и группой. Поэтому в ходе аудиторнызх занятий важно «озвучивать» и всесторонне рефлексировать свои точки зрения на применимость тех или иных подходов, варианты использования техник, варианты работы с конкретными задачами и т.д. Также важно максимально использовать реальные жизненные ситуации, с которыми сталкивался сам студент, знакомые ему люди как примеры для коучинговой работы.

При изучении литературы по курсу (помимо рекомендованной) или информации из Интернет следует учитывать наличие разнообразных точек зрения на коучинг. Обратим внимание, что в некоторых случаях они могут не в полной мере соответствовать классическому пониманию коучинга (или же носить явно некорректный характер). Если студент сталкивается с определением или подходом, носящим такой характер (или существенно отличающимся от предлагаемой в курсе трактовки), необходимо проконсультироваться с преподавателем или вынести данное разночтение на групповое обсуждение в рамках аудиторного занятия.

Пропуски занятий предполагают их отработку в соответствии со сформулированными преподавателем заданиями по темам

Вопросы для самостоятельной подготовки к занятиям семинарского (практического типа)

Тема 1. Коучинг как вид «помогающей» деятельности и технология развития

Семинар

1. Коучинг: сущность, цели, принципы
2. Коучинг в системе видов «помогающей» деятельности
3. Виды коучинга: критерии выделения и соотношение.
4. Основные области и формы применения коучинга.
5. Достоинства и ограничения коучинга.

Основная литература

Аткинсон М. Жизнь в потоке: коучинг [Электронный ресурс]. - Электрон. текстовые данные.— М.: Альпина Паблишер, 2016. Гл. 3. Режим доступа: http://www.iprbookshop.ru/42085 — ЭБС «IPRbooks»

Дауни М. Эффективный коучинг: Уроки коуча коучей/ пер. с англ. — М.: Издательство «Добрая книга». 2015. Предисловие, Гл. 1 и 2, 4. Приложение 1.

Консультирование и коучинг персонала в организации: учебник и практикум для бакалавриата и магистратуры / под ред. Н. В. Антоновой, Н. Л. Ивановой. — М. : Издательство Юрайт, 2017. § 2.1, 2.2 https://www.biblio-online.ru/book/502708DC-EF85-4939-91A3-F9C1625D9598

Мелия М. Как усилить свою силу? Коучинг [Электронный ресурс].— Электрон. текстовые данные.— М.: Альпина Паблишер, 2016. – Гл. 1-4. Режим доступа: http://www.iprbookshop.ru/43653 .— ЭБС «IPRbooks»

Стар Дж. Коучинг. Полное руководство по методам, принципам и навыкам персонального коучинга/ Пер. с англ. - М.: 2016. Гл. 1 и 3.

Дополнительная литература

Виноградова Е.Л. Коучинг и психотерапия: возможности пересечения практик // Консультативная психология и психотерапия. 2010. № 1. С. 200-219. URL: http://psyjournals.ru/mpj/2010/n1/27896.shtml

Голви Т.. Работа как внутренняя игра. Раскрытие личного потенциала. 3-е изд. М.: Альпина Паблишер. 2013 Гл. 1-3.

Кларин М.В. Новая развивающая практика - коучинг. Новая профессия - коуч // Образовательные технологии. 2014. № 1. С. 71-80. URL: http: //iedtech. ru/files/journal/2014/1 /klarin-coaching.pdf

Коучинг - эффективная технология достижения целей (по материалам круглого стола «Коучинг в организации: теория и практика») // Петербургский психологический журнал. 2014. № 9. URL: http://ppj.spbu.ru/index.php/psy/article/view/139

Максимов В. Е. Коучинг от А до Я. Возможно все. — СПб.: Издательство «Речь», 2004. С. 9-47

О'Коннор Дж., Лейджес А. Коучинг с помощью НЛП: Практическое руководство по достижению поставленных целей. — Пер. с англ. М. Котельниковой. — М.: «Издательство ФАИР», 2008. Гл. 2, Часть IV.

Савкин А.Д., Данилова М.А. Коучинг по-русски. От смелости желать к смелости быть. М.: Проспект. 2016Глава 1, 2 , 7.

Специальные аспекты Профессионального стандарта: компетенции профессионального коуча [Электронный ресурс] // Организационная психология. 2014. Т. 4. № 1. С. 69-80. URL: https://orgpsyjournal.hse.ru/data/2014/07/22/1310899543/2014_1_11-12(Компетенции)69-80.pdf

Уитворт Л., Кимси-Хауз Г., Сандал Ф.. Коактивный коучинг: новые методы коучинга, помогающие людям добиться успеха на работе и в жизни. М: Междунар. акад. коучинга: Центр поддержки корпоративного управления и бизнеса, 2004. Часть 1 (гл.1), часть 3 (гл. 5).

Уитмор Д. Внутренняя сила лидера: коучинг как метод управления персоналом [Электронный ресурс]. - Электрон. текстовые данные.— М.: Альпина Паблишер, 2013. Гл. 1 - Режим доступа: http://www.iprbookshop.ru/22808.html. - — ЭБС «IPRbooks»

Улановский А.М. Коучинг с оглядкой на науку: практики позитивной жизни // Психология. Журнал Высшей школы экономики, 2012. Т. 9, №4. С. 59-80. URL: https://psy-journal.hse.ru/data/2013/10/31/1283206526/Ulanovsky_9-04pp59-80.pdf

Тема 2. Процесс коучинга: структура и содержание.

Семинар

1. Условия и факторы выбора формата коучинга.
2. Создание контактка и особенности взаимодействия с клиентом на первой сессии
3. Модель GROW: сущность и варианты.

Тренинг-практикум

Цель – приобретение навыков ведения кратких коуч сессий с использованием модели GROW.

Студенты под наблюдением преподавателя работают в «тройках», где каждый из них по очереди (в течение 10-15 минут) выступает в роли коуча, клиента и наблюдателя.

Важный аспект занятия – развернутое обсуждение результатов работы, в ходе которого

- обобщается опыт, полученный во всех трех ролях;
- отмечаются достижения студентов, особенности использования ими базовых коуч-инструментов;
- выявляются и обобщаются возникшие затруднения и проблемные места в освоении теоретического материала и приемов ведения коуч-беседы;
- осуществляется корректирующее воздействие и дополнительное разъяснение материала;

Основная литература

Голви Т.. Работа как внутренняя игра. Раскрытие личного потенциала. 3-е изд. М.: Альпина Паблишер. 2013 Гл. 1-3.

Дауни М. Эффективный коучинг: Уроки коуча коучей/ пер. с англ. — М.: Издательство «Добрая книга». 2015. Гл. 3, 7, 9., 12.

Консультирование и коучинг персонала в организации: учебник и практикум для бакалавриата и магистратуры / под ред. Н. В. Антоновой, Н. Л. Ивановой. — М. : Издательство Юрайт, 2017. § 2.3 https://www.biblio-online.ru/book/502708DC-EF85-4939-91A3-F9C1625D9598

Мелия М. Как усилить свою силу? Коучинг [Электронный ресурс].— Электрон. текстовые данные.— М.: Альпина Паблишер, 2016. – Гл. 5, 6. Режим доступа: http://www.iprbookshop.ru/43653 .— ЭБС «IPRbooks»

Стар Дж. Коучинг. Полное руководство по методам, принципам и навыкам персонального коучинга/ Пер. с англ. - М.: 2016. Гл.2-7.

Уитмор Д. Внутренняя сила лидера: коучинг как метод управления персоналом [Электронный ресурс]. - Электрон. текстовые данные.— М.: Альпина Паблишер, 2013.Гл. 6-10. Режим доступа: http://www.iprbookshop.ru/22808.html. - — ЭБС «IPRbooks»

Дополнительная литература

Максимов В. Е. Коучинг от А до Я. Возможно все. СПб.: Речь, 2004

Манухина Н. М. Снайперское консультирование: основы метода. - М.: Независимая фирма «Класс», 2012 Гл. 4.

О'Коннор Дж., Лейджес А. Коучинг с помощью НЛП: Практическое руководство по достижению поставленных целей. — Пер. с англ. М. Котельниковой. — М.: «Издательство ФАИР», 2008.. Гл. 3-5, 8.

Савкин А.Д., Данилова М.А. Коучинг по-русски. От смелости желать к смелости быть. М.: Проспект. 2016. Гл. 3.

Самольянов О. А. Коучинг до самой сути. Что важно? - СПб.: Речь, 2008

Специальные аспекты Профессионального стандарта: Этические нормы // Организационная психология. 2014. Т. 4. № 1. С. 81-86. URL: https://orgpsyjournal.hse.ru/2014-4-1/129286742.html

Уитворт Л., Кимси-Хауз Г., Сандал Ф.. Коактивный коучинг: новые методы коучинга, помогающие людям добиться успеха на работе и в жизни. М: Междунар. акад. коучинга: Центр поддержки корпоративного управления и бизнеса, 2004. Часть 1 (гл. 2), часть 2 (гл. 4).

Файн С.Ф. , Глассер П.Г. Первичная консультация. Установление контакта и завоевание доверия [Электронный ресурс]. Электрон. текстовые данные.— М.: Когито-Центр, 2003. — Режим доступа: http://www.iprbookshop.ru/15284.— ЭБС «IPRbooks»

Этический Кодекс Международной Федерации Коучинга URL: http://www.icfrussia.ru/icf/etika-i-regulirovanie/

Тема №3. «Инструменты коучинговой работы»

Тренинг-практикум

1. Отработка техник слушания и наблюдения в коучинговом взаимодействии.
2. Отработка навыков задавания вопросов и подачи обратной связи.
3. Техника «Колесо баланса»: алгоритм проведения, особенности использования результатов.
4. Техники изучения ситуации клиента (SWOT , многопозиционное описание)
5. Техники работы с целями и ценностями
6. Приобретение навыков работы с временной перспективной клиента.
7. Техники работы с частями личности.
8. Приемы выявления и коррекции деструктивных стратегий мышления и убеждений

Цель тренинга – приобретение навыков использования различных психотехнологий для решения коучинговых задач. Формы работы:

- демонстрация техники преподавателем;
- отработка техник в парах «коуч-клиент»;
- групповой анализ использования техники, в ходе которой студенты:
    - выделяют ситуации, когда, использование конкретной техники наиболее уместно;
    - условия, влияющие на продуктивность использования техники;
    - возможности связи различных техник в рамках работы с клиентом.
    - ситуации и проблемы, в которых наиболее уместно применять конкретные техники

Основная литература

Аткинсон М. Жизнь в потоке: коучинг [Электронный ресурс]. - Электрон. текстовые данные.— М.: Альпина Паблишер, 2016. Гл.2, 4, 6, 9, 10, 11, 13, 14. .Режим доступа: http://www.iprbookshop.ru/42085 — ЭБС «IPRbooks»

Аткинсон М. Достижение целей: пошаговая система [Электронный ресурс]. - Электрон. текстовые данные.— М.: Альпина Паблишер, 2013. Гл. 2-9 13. Режим доступа: http://www.iprbookshop.ru/22809. — ЭБС «IPRbooks»

Дауни М. Эффективный коучинг: Уроки коуча коучей/ пер. с англ. — М.: Издательство «Добрая книга», 2015. Гл. 6.

Консультирование и коучинг персонала в организации: учебник и практикум для бакалавриата и магистратуры / под ред. Н. В. Антоновой, Н. Л. Ивановой. — М. : Издательство Юрайт, 2017. § 2.4 https://www.biblio-online.ru/book/502708DC-EF85-4939-91A3-F9C1625D9598

Стар Дж. Коучинг. Полное руководство по методам, принципам и навыкам персонального коучинга/ Пер. с англ. - М.: 2016. Гл .4.

Уитмор Д. Внутренняя сила лидера: коучинг как метод управления персоналом [Электронный ресурс]. - Электрон. текстовые данные.— М.: Альпина Паблишер, 2013. – Гл. 5. Режим доступа: http://www.iprbookshop.ru/22808.html. - — ЭБС «IPRbooks».

Дополнительная литература

Аткинсон М. Путь к изменению: трансформационные метафоры. [Электронный ресурс]. - Электрон. текстовые данные.— М.: Альпина Паблишер, 2016.— Режим доступа: http://www.iprbookshop.ru/48449 — ЭБС «IPRbooks»

Бессер-Зигмунд К., Зигмунд Х. Самокоучинг: Культура личности менеджеров и руководителей / Пер. с нем. И. Тарасовой. СПб.: Издательство Вернера Регена, 2010.

Иванова С. В. Искусство подбора персонала: Как оценить человека за час. — М.: Альпина Бизнес Букс, 2004. **С.** 24-56.

Краля О. В. Суфи-коучинг. Восточная мудрость для западных прагматиков— СПб.: Речь, 2007.

О'Коннор Дж., Лейджес А. Коучинг с помощью НЛП: Практическое руководство по достижению поставленных целей. — Пер. с англ. М. Котельниковой. — М.: «Издательство ФАИР», 2008. Гл 3-8.

Паркин М. Сказки для коучей: Как использовать сказки истории и метафоры в работе с отдельными людьми и рабочими группами. – М.: Добрая книга, 2005.

Сартан Г.Н. Проведение метапрограммного интервью// Сартан Г.Н., Смирнов А. Ю., Гудимов В. В., Подхватилин Н. В., Алешунас М. Р. Новые технологии управления персоналом. - СПб., Речь, 2003. § 1.1.6.

Уитворт Л., Кимси-Хауз Г., Сандал Ф.. Коактивный коучинг: новые методы коучинга, помогающие людям добиться успеха на работе и в жизни. М: Междунар. акад. коучинга: Центр поддержки корпоративного управления и бизнеса, 2004. Часть 2. (гл. 1, 3); часть 3 (гл. 1, 2); часть 4 (гл. 1), часть 5 (гл. 1)..

Харитонов С.В. Руководство по когнитивно-поведенческой психотерапии. - М.: Институт психотерапии. 2009

Холл, М., Боденхамер Б. 51 метапрограмма НЛП. Прогнозирование поведения, чтение. Мыслей, понимание мотивов. СПб.: Прайм-ЕБРОЗНАК, 2007.

Холмогорова А.Б. Работа с убеждениями: основные принципы (по А.Беку) // Консультативная психология и психотерапия. 2001. № 4. С. 87–109. URL: http://psyjournals.ru/files/22776/mpj_2001_n4_Holmogorova_Rabota_s_ubejdeniyami.pdf

Эллис А. Психотренинг по методу Альберта Эллиса. СПб., Ищзд-во «Питер»,1999. (или иное издание)

Ягнюк СК.В. Анатомия терапевтической коммуникации. Базовые навыки и техники. Учебное пособие. – М.: Когито-Центр. 2014.

Тема №4 «Коучинг как стиль менеджмента»

Семинар элементами дискуссии

1. Где, когда и как внедрять коуч менеджмент в организации?
2. Барьеры внедрения коуч-менеджмета: в чем он состоят и как их преодолеть
3. Использование принципа «внутренней игры» в рамках коуч-менеджмента
4. Особенности ведения коуч-беседы с различными типами сотрудников.

5. Ошибки, при внедрении коуч-менеджмента и реализации руководителем коуч-подхода к подчиненным

Ролевая игра

Сюжет 1.

Студенты делятся на группы «руководителей», специалистов по HR и коучей. Задача коучей:

- разъяснить руководителям и службе персонала организации сущность коучинга;
- обосновать важность использования коучинговых подходов в менеджменте.

В процессе диалога важно использовать изученные ранее приёмам ведения коуч-беседы.

Сюжет 2.

Студенты попеременно исполняют роли «руководителей» и «сотрудников». Выбирается проблема, по поводу которой руководитель хочет провести коуч-беседу с сотрудником и моделируется ведение беседы. По её завершении преподаватель и группа совместно с участниками игры анализируют:

- степень достижения поставленной руководителем цели;
- уместность и корректность применения коучинговых техник;
- степень выраженности коучинговой позиции;
- корректность обратной связи;
- восприятие действий руководителя подчинённым;
- возможные причины неприятия сотрудником воздействия и пути его преодоления.

На основе этого анализа выделяются психологические факторы успешности коуч-беседы

Основная литература

Дауни М. Эффективный коучинг: Уроки коуча коучей/ пер. с англ. — М.: Издательство «Добрая книга», 2015. Гл. 8, 9.

Уитмор Д. Внутренняя сила лидера: коучинг как метод управления персоналом [Электронный ресурс]. - Электрон. текстовые данные.— М.: Альпина Паблишер, 2013. – Введение, гл. 1, 2, 3, 11, 17, 20. Режим доступа: http://www.iprbookshop.ru/22808.html. - — ЭБС «IPRbooks».

Шекшня С. Как эффективно управлять свободными людьми: коучинг [Электронный ресурс]. - Электрон. текстовые данные.— М.: Альпина Паблишер, 2016. Режим доступа: http://www.iprbookshop.ru/43654.html .— ЭБС «IPRbooks»

Дополнительная литература

Бланшар К. Джонсон С. Одноминутный менеджер. М. Попурри. 2015 (или иное издание)

Голви Т.. Работа как внутренняя игра. Раскрытие личного потенциала. 3-е изд. М.: Альпина Паблишер. 2013 Гл. 2.

Максимов В. Е. Коучинг от А до Я. Возможно все. — СПб.: Издательство «Речь», 2004. С. 48-54, 68-78, 87-90.

Парслоу Э., Рэй М. Коучинг в обучении: практические методы и техники. СПб.: Питер, 2003. Гл. 4

Савкин А.Д., Данилова М.А. Коучинг по-русски. От смелости желать к смелости быть. М.: Проспект. 2016. Гл. 6

Стак Э. Коучинг на предприятии. Станьте менеджером — тренером. 2-е междунар. изд. — МИнститут консультирования и системных решений, 2006.

Стар Дж. Коучинг. Полное руководство по методам, принципам и навыкам персонального коучинга/ Пер. с англ. - М.: 2016. Гл. 1.

Старр Дж. Великолепный коучинг: как стать блестящим коучем на своем рабочем месте. — СПб.: ИГ «Весь», 2011

Торп С., Клиффорд Дж. Коучинг: руководство для тренера и менеджера. - СПб.: Питер, 2003

Тема 5. Коучинг в сопровождении решения организационно-управленческих задач и развитии персонала

(работа в мини-группах)

Студенты в мини-группах готовят предложения по стратегии работы коучинговой работы в случае следующих примерных запросов на развитие сотрудников организации

1. Коучинг при адаптации к новой организации и должности.
2. Коучинг руководителя по формированию индивидуального стиля деятельности.
3. Коуч-консультирование руководителей и сотрудников по вопросам построения карьеры
4. Коучинг по вопросу снижения профессионального стресса (баланса работы и внепрофессиональной сферы)
5. Коучинг при разработке программы личностно-профессионального развития сотрудника

Основная литература

Дауни М. Эффективный коучинг. Уроки тренера коучей. М.: Добрая книга. 2015. Гл. 10.

Консультирование и коучинг персонала в организации: учебник и практикум для бакалавриата и магистратуры / под ред. Н. В. Антоновой, Н. Л. Ивановой. — М. : Издательство Юрайт, 2017. Гл. 1, 3. https://www.biblio-online.ru/book/502708DC-EF85-4939-91A3-F9C1625D9598

Уитмор Д. Внутренняя сила лидера: коучинг как метод управления персоналом [Электронный ресурс]. - Электрон. текстовые данные.— М.: Альпина Паблишер, 2013. – Введение, гл. 18, 19. Режим доступа: http://www.iprbookshop.ru/22808.html. - — ЭБС «IPRbooks».

Шекшня С. Как эффективно управлять свободными людьми: коучинг [Электронный ресурс]. - Электрон. текстовые данные.— М.: Альпина Паблишер, 2016. Режим доступа: http://www.iprbookshop.ru/43654.html .— ЭБС «IPRbooks»

Дополнительная литература

Болотова, А. К., Мартынова, А. В. Прикладная психология в бизнес-организациях: методы фасилитаци. Нац. исслед. ун-т «Высшая школа экономики». М. : Изд. дом Высшей школы экономики, 2013. Часть 2 («Методы фасилитации больших групп»)

Брод Р. Коучинг и наставничество в профессиональном развитии менеджеров: проблемы и возможности// Университетское управление: практика и анализ. – 2005. - №7. – С.57-64. http://ecsocman.hse.ru/data/041/685/1216/57-64.pdf

Бэттли С. Тренер для руководителя: Как добиться экстраординарных результатов благодаря коуч-менеджменту.; Пер. с англ. - Днепропетровск: Баланс Бизнес Букс, 2007.

Горшкова Е. Г., Бухаркова О.В. Коуч-наставничество как инструмент развития бизнеса. Практическое руководство СПб.: Речь, 2006. Часть 1, гл. 1, гл. 2 (§ 3), часть 2, гл. 1, 4, 5.

Жуков Ю.М. Позиции психолога-практика// Введение в практическую социальную психологию / Под ред. Ю. М Жукова, Л А Петровской, О В Соловьевой. - 3-е, исправленное изд. М.: Смысл, 1999

Кларин М. В. Корпоративный тренинг, наставничество, коучинг : учебное пособие для бакалавриата и магистратуры. — М.: Издательство Юрайт, 2017. С. 120-145 (Раздел «Коучинг в организации») https://www.biblio-online.ru/book/7A880BA1-6E9F-4C4A-B126-E38634B95036

Клаттербак Д. Командный коучинг на рабочем месте: Технология создания самообучающейся организации. - М.: Эксмо, 2008.

Лебедева А. Коучинг бывает разным// Управление персоналом, 2011. № 11. С. 19-24.

Мартынова А.В. Фасилитация как технология организационного развития и изменений // Организационная психология. 2011. Т. 1. № 2. С. 53–91. URL: https://orgpsyjournal.hse.ru/data/2011/12/29/1262441531/OrgPsy_2011-2_Martynova_53-91.pdf

Огнев А. Организационное консультирование в стиле коучинг. С.-Пб.: Речь, 2003

О'Нил М.Б. Коучинг руководителей: твердость и открытость. Системный подход в привлечении руководителей к решению их проблем./ Пер. с англ. - М.: Международная академия корпоративного управления и бизнеса. 2005

Парслоу Э., Рэй М. Коучинг в обучении: практические методы и техники. СПб.: Питер, 2003. Гл. 4

Савкин А.Д., Данилова М.А. Коучинг по-русски. От смелости желать к смелости быть. М.: Проспект. 2016. Гл. 3, 4, 5

Задания для самостоятельной работы

Тема 1. Коучинг как вид «помогающей» деятельности и технология развития

1. Изучите рекомендованную к теме литературу;
2. Изучите рекомендованные видеофрагменты к теме (см. раздел 6.3), обратив внимание на подходы к трактовкам коучинга, его соотношения с другими видами помогающей работы и развития человека
3. Выполните письменное контрольное домашнее задание:
   - анализ определений коучинга;
   - анализ сайтов, посвящённых услугам в сфере коучинга

Тема 2. Процесс коучинга: структура и содержание.

1) Изучите рекомендованную к теме литературу;
2) Выполните письменное контрольное домашнее задание:
   - анализ признаков коучингового контакта
   - изучение типологии ошибок в процессе коучинга;
   - профессионально-этические нормы работы коуча

Тема №3. «Инструменты коучинговой работы»

1. Самостоятельно изучите подходы к использованию метафор и притч для описания жизненных ситуаций и поиска решений в процессе коучинга.
2. Самостоятельно изучите подходы к выявлению мета-программ клиента.
3. Изучите видолекцию по техникам коучинга

Т. Венгржновская «Введение в коучинг»_Часть вторая «Основные техники и методы коучинга». URL: https://www.youtube.com/watch?v=ThVDISorVw4 и составьте список упоминающихся в ней инстрвментов.

Тема 4. Коучинг как стиль менеджмента

1. Изучите возможности использования техник коучинга при оценке и развитии

сотрудников на основе материалов видеофрагмента («Коучинг при оценке 360^0: URL: https://www.youtube.com/watch?v=m3pWmhJzIaQ
как можно использовать техники коучинга при оценке и аттестации сотрудников?

2. Подготовьте контрольное домашнее задание по анализу элементов коучинга в работе К.Бланшара и С.Джонсона «Одноминутный менеджер».

Тема 5. Коучинг в сопровождении решения организационно-управленческих задач и развитии персонала

1. На основе изучения рекомендованной литературы и формулируйте ответы на вопросы:

- в чем состоит различие позиций заказчика и клиента в организационном коучинге?
- в чем могут состоять психологические особенности взаимодействия внешнего и внутреннего коуча с различными категориями сотрудников организации?
- в чем может состоять специфика командного коучинга, осуществляемого руководителем группы и внешним специалистом?
- есть ли специфика в работе коуча при построении управленческой команды и «команды специалистов»?
- каким может быть запрос к коучу при сопровождении принятия управленческих решений?
- в чем может состоять психологическая специфика общения коуча и руководителя?

2. Сформулируйте:

- несколько ситуаций, в которых проявляется необходимость сочетания индивидуального и группового коучинга в организации;
- по 3 организационно-управленческие проблемы, для содействия решению которых продуктивно использовать внутреннего коуча или же привлекать внешнего;
- несколько ситуаций, в которых руководитель может обратиться к коучу. Каким может быть в них запрос (на персональный / организационный коучинг).

3. Изучите видеоматериалы по использованию коучинга в организации и выделите критерии и показатели оценки его эффективности

«Работает ли коучинг? Исследование эффективности коуч-интервенций». URL: https://www.youtube.com/watch?v=bDOCsr_NyZE

«Критерии эффективности коучинга». URL: https://www.youtube.com/watch?v=QBbDqQomjRE

6. Учебная литература и ресурсы информационно-телекоммуникационной сети "Интернет", включая перечень учебно-методического обеспечения для самостоятельной работы обучающихся по дисциплине (модулю)

6.1. Основная литература.

Аткинсон М. Жизнь в потоке: коучинг [Электронный ресурс]. - Электрон. текстовые данные.— М.: Альпина Паблишер, 2016. Режим доступа: http://www.iprbookshop.ru/42085 — ЭБС «IPRbooks»

Аткинсон М. Достижение целей: пошаговая система [Электронный ресурс]. - Электрон. текстовые данные.— М.: Альпина Паблишер, 2013. Гл. 2-9 13. Режим доступа: http://www.iprbookshop.ru/22809. — ЭБС «IPRbooks»

Голви Т.. Работа как внутренняя игра. Раскрытие личного потенциала. 3-е изд. М.: Альпина Паблишер. 2013.

Дауни М. Эффективный коучинг: Уроки коуча коучей/ пер. с англ. — М.: Издательство «Добрая книга». 2015.

Консультирование и коучинг персонала в организации: учебник и практикум для бакалавриата и магистратуры / под ред. Н. В. Антоновой, Н. Л. Ивановой. — М. : Издательство Юрайт, 2017. https://www.biblio-online.ru/book/502708DC-EF85-4939-91A3-F9C1625D9598

Мелия М. Как усилить свою силу? Коучинг [Электронный ресурс].— Электрон. текстовые данные.— М.: Альпина Паблишер, 2016. Режим доступа: http://www.iprbookshop.ru/43653 .— ЭБС «IPRbooks»

Стар Дж. Коучинг. Полное руководство по методам, принципам и навыкам персонального коучинга/ Пер. с англ. - М.: 2016.

Уитмор Д. Внутренняя сила лидера: коучинг как метод управления персоналом [Электронный ресурс]. - Электрон. текстовые данные.— М.: Альпина Паблишер, 2013. - Режим доступа: http://www.iprbookshop.ru/22808.html. - — ЭБС «IPRbooks».

Шекшня С. Как эффективно управлять свободными людьми: коучинг [Электронный ресурс]. - Электрон. текстовые данные.— М.: Альпина Паблишер, 2016. Режим доступа: http://www.iprbookshop.ru/43654.html .— ЭБС «IPRbooks»

6.2. Дополнительная литература.

Аткинсон М. Путь к изменению: трансформационные метафоры. [Электронный ресурс]. - Электрон. текстовые данные.— М.: Альпина Паблишер, 2016.— Режим доступа: http://www.iprbookshop.ru/48449 — ЭБС «IPRbooks»

Бессер-Зигмунд К., Зигмунд Х. Самокоучинг: Культура личности менеджеров и руководителей / Пер. с нем. И. Тарасовой. СПб.: Издательство Вернера Регена, 2010.

Бланшар К. Джонсон С. Одноминутный менеджер. М. Попурри. 2015 (или иное издание)

Болотова, А. К., Мартынова, А. В. Прикладная психология в бизнес-организациях: методы фасилитаци. Нац. исслед. ун-т «Высшая школа экономики». М. : Изд. дом Высшей школы экономики, 2013.

Брод Р. Коучинг и наставничество в профессиональном развитии менеджеров: проблемы и возможности// Университетское управление: практика и анализ. – 2005. - №7. – С.57-64. http://ecsocman.hse.ru/data/041/685/1216/57-64.pdf

Бэттли С. Тренер для руководителя: Как добиться экстраординарных результатов благодаря коуч-менеджменту.; Пер. с англ. - Днепропетровск: Баланс Бизнес Букс, 2007.

Виноградова Е.Л. Коучинг и психотерапия: возможности пересечения практик // Консультативная психология и психотерапия. 2010. № 1. С. 200-219. URL: http://psyjournals.ru/mpj/2010/n1/27896.shtml

Горшкова Е. Г., Бухаркова О.В. Коуч-наставничество как инструмент развития бизнеса. Практическое руководство СПб.: Речь, 2006.

Жуков Ю.М. Позиции психолога-практика// Введение в практическую социальную психологию / Под ред. Ю. М Жукова, Л А Петровской, О В Соловьевой. - 3-е, исправленное изд. М.: Смысл, 1999

Иванова С. В. Искусство подбора персонала: Как оценить человека за час. — М.: Альпина Бизнес Букс, 2004.

Кларин М. В. Корпоративный тренинг, наставничество, коучинг : учебное пособие для бакалавриата и магистратуры. — М.: Издательство Юрайт, 2017. https://www.biblio-online.ru/book/7A880BA1-6E9F-4C4A-B126-E38634B95036

Кларин М.В. Новая развивающая практика - коучинг. Новая профессия - коуч // Образовательные технологии. 2014. № 1. С. 71-80. URL: http: //iedtech. ru/files/journal/2014/1 /klarin-coaching.pdf

Клаттербак Д. Командный коучинг на рабочем месте: Технология создания самообучающейся организации. - М.: Эксмо, 2008.

Коучинг - эффективная технология достижения целей (по материалам круглого стола «Коучинг в организации: теория и практика») // Петербургский психологический журнал. 2014. № 9. URL: http://ppj.spbu.ru/index.php/psy/article/view/139

Краля О. В. Суфи-коучинг. Восточная мудрость для западных прагматиков— СПб.: Речь, 2007.

Лебедева А. Коучинг бывает разным// Управление персоналом, 2011. № 11. С. 19-24.

Максимов В. Е. Коучинг от А до Я. Возможно все. — СПб.: Издательство «Речь», 2004.

Манухина Н. М. Снайперское консультирование: основы метода. - М.: Независимая фирма «Класс», 2012

Мартынова А.В. Фасилитация как технология организационного развития и изменений // Организационная психология. 2011. Т. 1. № 2. С. 53–91. URL: https://orgpsyjournal.hse.ru/data/2011/12/29/1262441531/OrgPsy_2011-2_Martynova_53-91.pdf

Огнев А. Организационное консультирование в стиле коучинг. С.-Пб.: Речь, 2003

О'Коннор Дж., Лейджес А. Коучинг с помощью НЛП: Практическое руководство по достижению поставленных целей. — Пер. с англ. М. Котельниковой. — М.: «Издательство ФАИР», 2008.

О'Нил М.Б. Коучинг руководителей: твердость и открытость. Системный подход в привлечении руководителей к решению их проблем./ Пер. с англ. - М.: Международная академия корпоративного управления и бизнеса. 2005

Паркин М. Сказки для коучей: Как использовать сказки истории и метафоры в работе с отдельными людьми и рабочими группами. – М.: Добрая книга, 2005.

Парслоу Э., Рэй М. Коучинг в обучении: практические методы и техники. СПб.: Питер, 2003.

Савкин А.Д., Данилова М.А. Коучинг по-русски. От смелости желать к смелости быть. М.: Проспект. 2016.

Самольянов О. А. Коучинг до самой сути. Что важно? - СПб.: Речь, 2008

Сартан Г.Н. Проведение метапрограммного интервью// Сартан Г.Н., Смирнов А. Ю., Гудимов В. В., Подхватилин Н. В., Алешунас М. Р. Новые технологии управления персоналом. - СПб., Речь, 2003.

Специальные аспекты Профессионального стандарта: компетенции профессионального коуча [Электронный ресурс] // Организационная психология. 2014. Т. 4. № 1. С. 69-80. URL: https://orgpsyjournal.hse.ru/data/2014/07/22/1310899543/2014_1_11-12(Компетенции)69-80.pdf

Специальные аспекты Профессионального стандарта: Этические нормы // Организационная психология. 2014. Т. 4. № 1. С. 81-86. URL: https://orgpsyjournal.hse.ru/2014-4-1/129286742.html

Стак Э. Коучинг на предприятии. Станьте менеджером — тренером. 2-е междунар. изд. — МИнститут консультирования и системных решений, 2006.

Старр Дж. Великолепный коучинг: как стать блестящим коучем на своем рабочем месте. — СПб.: ИГ «Весь», 2011

Торп С., Клиффорд Дж. Коучинг: руководство для тренера и менеджера. - СПб.: Питер, 2003.

Уитворт Л., Кимси-Хауз Г., Сандал Ф.. Коактивный коучинг: новые методы коучинга, помогающие людям добиться успеха на работе и в жизни. М: Междунар. акад. коучинга: Центр поддержки корпоративного управления и бизнеса, 2004.

Улановский А.М. Коучинг с оглядкой на науку: практики позитивной жизни // Психология. Журнал Высшей школы экономики, 2012. Т. 9, №4. С. 59-80. URL: https://psy-journal.hse.ru/data/2013/10/31/1283206526/Ulanovsky_9-04pp59-80.pdf

Файн С.Ф. , Глассер П.Г. Первичная консультация. Установление контакта и завоевание доверия [Электронный ресурс]. Электрон. текстовые данные.— М.: Когито-Центр, 2003. — Режим доступа: http://www.iprbookshop.ru/15284.— ЭБС «IPRbooks»

Харитонов С.В. Руководство по когнитивно-поведенческой психотерапии. - М.: Институт психотерапии. 2009

Холл, М., Боденхамер Б. 51 метапрограмма НЛП. Прогнозирование поведения, чтение. Мыслей, понимание мотивов. СПб.: Прайм-ЕБРОЗНАК, 2007.

Холмогорова А.Б. Работа с убеждениями: основные принципы (по А.Беку) // Консультативная психология и психотерапия. 2001. № 4. С. 87–109. URL: http://psyjournals.ru/files/22776/mpj_2001_n4_Holmogorova_Rabota_s_ubejdeniyami.pdf

Эллис А. Психотренинг по методу Альберта Эллиса. СПб., Ищзд-во «Питер»,1999. (или иное издание)

Ягнюк СК.В. Анатомия терапевтической коммуникации. Базовые навыки и техники. Учебное пособие. – М.: Когито-Центр. 2014.

6.3. Учебно-методическое обеспечение самостоятельной работы.

Видеофрагменты для самостоятельного просмотра, рефлексии и обсуждения на занятиях

К теме 1

А.М. Улановский

Корни коучинга. Движение self-help и развитие потенциала». URL: https://www.youtube.com/watch?v=M2mdBk80HVY

«Спортивный коучинг, недирективное обучение и бизнес. Пионеры коучинга» URL: https://www.youtube.com/watch?v=wQwEBXYih1w

«Коучинг и психология. Методы, идеи, наведение мостов» URL: https://www.youtube.com/watch?v=pGS40T5Db0w

«Коучинг. Школы, подходы, разновидности». URL: https://www.youtube.com/watch?v=Jwek96zDkSI

Т. Венгржновская «Введение в коучинг. Часть первая «Что такое коучинг? Основы». URL: https://www.youtube.com/watch?v=KDnHwPJw9-k

Л.М.Кроль «Тренерство (коучинг)». URL: https://www.youtube.com/watch?v=2-tFHxQ6EM0

К теме 3.

Т. Венгржновская «Введение в коучинг. Часть вторая «Основные техники и методы коучинга». URL: https://www.youtube.com/watch?v=ThVDISorVw4

Мастер-класс по коучингу М.Аткинсон. URL: http://www.youtube.com/watch?v=qgr2bwdT_gs

К теме 4.

«Коучинг при оценке 360^0: URL: https://www.youtube.com/watch?v=m3pWmhJzIaQ

К теме 5.

А.М. Улановский

«Бизнес-коучинг в организации: виды, история, статус в Росси». URL: https://www.youtube.com/watch?v=e9jU75viaqI

«Работает ли коучинг? Исследование эффективности коуч-интервенций». URL: https://www.youtube.com/watch?v=bDOCsr_NyZE

«Критерии эффективности коучинга». URL: https://www.youtube.com/watch?v=QBbDqQomjRE

6.4. Интернет-ресурсы.

Российское отделение Международной федерации коучинга (ICF). URL: http://www.icfrussia.ru/

Международный Эриксоновский Университет коучинга. URL: http://www.erickson.ru

Книги по коучингу на сайте «Куб»: URL: http://www.koob.ru/coaching/

Сайт Т.Голви. http://theinnergame.com/

Сайт Дж.Уитмора. URL: http://www.performanceconsultants.com/

Международное сообщество коучей «Coachville» URL: http://www.coachville.com/

Дискуссия «Коучинг сегодня: идеи, подходы, направления развития»

Часть 1. URL: https://www.youtube.com/watch?v=gM_HaAXmYSs

Часть 2. URL: https://www.youtube.com/watch?v=9n0YdQkNyMw

Часть 3. URL: https://www.youtube.com/watch?v=MENiikwiofk

Часть 4. URL: https://www.youtube.com/watch?v=IQePKyRxXTw

Выступление Н.Долиной URL: https://www.youtube.com/watch?v=1pOsPhYY8QU

Российские базы данных научной информации

Научная электронная библиотеки **www.elibrary.ru**

Научная электронная библиотека «КиберЛенинка» **www.cyberleninka.ru**

Каталог диссертаций Российской государственной библиотеки **http://diss.rsl.ru/**

Сайты научных периодических изданий

Архив журнала "Акмеология" http://acmeology.elpub.ru/jour или https://elibrary.ru/title_about.asp?id=8392

Архив журнала "Вестник МГУ. Серия 14 «Психология» **http://www.psy.msu.ru/science/vestnik/archive.html**

Журнал «Вестник Санкт-Петербургского университета. Серия 16: Психология. Педагогика **http://vestnik.spbu.ru/s16.html**

Архив журнала «Вопросы психологии» **http://www.voppsy.ru/frame25.htm или http://elibrary.ru/title_about.asp?id=7712**

Архив журнала «Психология. Журнал Высшей школы экономики» **https://psy-journal.hse.ru/archive.html**

Архив журнала «Организационная психология» **https://orgpsyjournal.hse.ru/archive.html**

Архив "Сибирского психологического журнала"- **http://journals.tsu.ru/psychology/&journal_page=archive**

Содержание выпусков «Психологического журнала» **http://elibrary.ru/title_about.asp?id=7972**

Журнал «Мир психологии» **http://elibrary.ru/contents.asp?titleid=8861**

Электронный журнал «Психологические исследования» **http://psystudy.ru**

Архив «Российского психологического журнала» **http://rpj.sfedu.ru/index.php/rpj/issue/archive**

Архив «Национального психологического журнала» **http://npsyj.ru/articles/volumes/archive.php**

Портал психологических изданий «Психологические журналы» **http://psyjournals.ru**

Портал «Детская психология» Раздел Диссертации **http://www.childpsy.ru/dissertations/**

Электронный журнал «Психологическая наука и образование» **http://psyedu.ru**

7. Материально-техническая база, информационные технологии, программное обеспечение и информационные справочные системы

Требования к аудиториям (помещениям) для проведения занятий:

Для проведения лекционных и практических занятий необходима аудитория, оснащенная универсальной доской (мел, маркеры), персональным компьютером с мультимедиа-проектором, видеоэкраном.

Требования к программному обеспечению общего пользования:

Специализированное оборудование и специализированное программное обеспечение при изучении дисциплины не используется

Для изучения рекомендованных источников применяется доступ в электронные библиотечные системы через локальную сеть РАНХиГС

Издательства «Лань» - http://lib.ranepa.ru/base/abs-izdatelstva--lan-.html

Издательства «Юрайт» - http://lib.ranepa.ru/base/abs-izdatelstva--urait-.html

Iprbooks - http://lib.ranepa.ru/base/abs-iprbooks.html