

АННОТАЦИЯ РАБОЧЕЙ ПРОГРАММЫ ДИСЦИПЛИНЫ (МОДУЛЯ)/ПРАКТИКИ

Б1.В.ДВ.10.01 Введение в коучинг

Автор: Мельничук А.С.

Код и наименование направления подготовки, профиля: 37.05.02 Психология служебной деятельности

Квалификация (степень) выпускника: специалист

Форма обучения: очная

Цель освоения дисциплины:

Формирование у студентов способности применять современные развивающие психотех-

н
о
л
о

План курса:

г
и
и

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.

е
ш
е

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

н
и
я

Тема 2. Процесс коучинга: структура и содержание.

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

к
т
я

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».

р
о
б
л
е
м

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 качества. 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.

Формы текущего контроля и промежуточной аттестации:

В результате освоения дисциплины у студентов должны быть:

ОТФ/ТФ/ профессиональные действия	Код этапа освоения компетенции	Результаты обучения
	ПСК ОС-1.3	<p>на уровне знаний:</p> <ul style="list-style-type: none"> - 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 <p>на уровне умений:</p> <ul style="list-style-type: none"> - 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

		<p>деятельности и развития персонала организации;</p> <p>- использовать подходы и технологии коучинга для развития сотрудников</p>
		<p>на уровне навыков:</p> <p>- выстраивания коуч-сессии и процесса коучинга в целом</p> <p>- использования базовых инструментов коучинга в для развития личности и группы</p>

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»