

**ОБЩЕСТВО С ОГРАНИЧЕННОЙ ОТВЕТСТВЕННОСТЬЮ
«СКРАМТРЕК»**



«Утверждаю»
Генеральный директор
Дубровин И.С.

A handwritten signature in blue ink, appearing to be "И.С. Дубровин", written over a horizontal line.

«15» сентября 2025 г.

**ДОПОЛНИТЕЛЬНАЯ ПРОФЕССИОНАЛЬНАЯ ПРОГРАММА
ПОВЫШЕНИЯ КВАЛИФИКАЦИИ
«ПРОФЕССИОНАЛЬНЫЙ КОУЧИНГ»**

Нормативный срок освоения программы: 60 ак.ч

Форма обучения: очная

г. Москва, 2025

1. ОБЩАЯ ХАРАКТЕРИСТИКА ПРОГРАММЫ

1.1. Нормативно-правовые основания разработки программы

Нормативно-правовые основы разработки программы составляют:

Федеральный закон от 29.12.2012 № 273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации»;

Приказ Министерства образования и науки Российской Федерации от 24.03.2025 № 266 «Об утверждении Порядка организации и осуществления образовательной деятельности по дополнительным профессиональным программам»;

Приказ Министерства труда и социальной защиты Российской Федерации от 09.03.2022 № 109н «Об утверждении профессионального стандарта «Специалист по управлению персоналом»

Федеральный государственный образовательный стандарт высшего образования – магистратура по направлению подготовки 38.03.03 «Управление персоналом», утвержденный приказом Министерства науки и высшего образования Российской Федерации от 12.08.2020 № 958.

1.2. Область применения программы

Настоящая программа повышения квалификации направлена на получение специалистами в области управления персоналом компетенций, необходимых для использования современных технологий коучинга в индивидуальной и групповой работе.

В результате освоения программы повышения квалификации у обучающегося должны быть сформированы профессиональные компетенции:

ПК-1: способность проводить коуч-сессии в индивидуальном и групповом форматах;

ПК-2: толерантно воспринимать социальные, этнические, конфессиональные и культурные различия;

ПК-3: самостоятельно планировать и анализировать коуч-сессии;

ПК-4: способность и готовность использовать современные методы коучинга в работе с людьми разных профессиональных групп;

ПК-5: разрабатывать тренинги и программы по коучингу.

1.3. Требования к слушателям (категории слушателей)

Согласно ч. 3 ст. 76 ФЗ от 29.12.2012 № 273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации», к освоению дополнительных профессиональных программ допускаются лица, соответствующие определенным требованиям к уровню образования:

имеющие среднее профессиональное и (или) высшее образование;

получающие среднее профессиональное и (или) высшее образование.

Лицам, осваивающим дополнительную профессиональную программу параллельно с получением среднего профессионального или высшего образования, удостоверение о повышении квалификации может быть выдано не ранее получения соответствующего документа об образовании и о квалификации.

1.4. Форма обучения: очная.

1.5. Форма документа, выдаваемого по результатам освоения программы – удостоверение о повышении квалификации.

1.6. Цель и планируемые результаты освоения программы

Целями программы является формирование научных представлений у обучающихся о закономерностях и особенностях работы коуча, приобретение ими практических навыков эффективной деятельности и ее анализа, а также повышение психологической культуры специалиста для успешного осуществления профессиональной деятельности и самосовершенствования.

Виды деятельности или обобщенная трудовая функция (по ПС)	Трудовая функция	Профессиональные компетенции	Практический опыт (трудовые действия)	Умения	Знания
Ф. 6 Деятельность по организации корпоративной социальной политики	Ф/01.6 Разработка корпоративной социальной политики	ПК-1: способность проводить коуч-сессии в индивидуальном и групповом форматах; ПК-2: толерантно воспринимать социальные, этнические, конфессиональные и культурные различия.	Анализ успешных корпоративных практик по организации социального партнерства, социальной ответственности и социальных программ Разработка корпоративных социальных программ Организация взаимодействия с представительными органами работников, общественными организациями, с государственными органами	Определять целевые группы персонала для разработки специализированных социальных программ Выбирать критерии и определять уровни удовлетворенности персонала Соблюдать нормы этики делового общения	Порядок и методы разработки планов и программ социального развития организации Нормы этики делового общения Методы проведения социологических исследований, изучения общественного мнения Основы общей и социальной психологии, социологии и психологии труда Основные метрики и аналитические срезы в области корпоративной социальной политики
	Ф/02.6 Реализация корпоративной социальной политики	ПК-3: самостоятельно планировать и анализировать коуч-сессии; ПК-4: способность и готовность использовать современные методы коучинга в работе с людьми разных профессиональных групп;	Внедрение корпоративных социальных программ, в том числе по социальной поддержке отдельных групп работников Оценка удовлетворенности персонала корпоративной	Проводить мониторинг успешных корпоративных социальных программ Проводить мероприятия в соответствии с корпоративной социальной политикой Определять критерии и уровни удовлетворенности	Вопросы управления социальным развитием организации Методы проведения социологических исследований, изучения общественного мнения Основы общей и социальной психологии, социологии и

		ПК-5: разрабатывать тренинги и программы по коучингу.	социальной политикой Оценка эффективности мероприятий корпоративной социальной политики Подготовка предложений по совершенствованию мероприятий корпоративной социальной политики	персонала Определять эффективность мероприятий реализуемой корпоративной социальной политики Организовывать взаимодействие с государственными органами, профессиональными союзами и другими представительными органами работников, общественными и иными организациями по вопросам реализации корпоративной социальной политики	психологии труда Специализированные информационные системы, цифровые услуги и сервисы по управлению персоналом в области корпоративной социальной политики, границы их применения Основные метрики и аналитические срезы в области корпоративной социальной политики
--	--	--	--	--	---

2. УЧЕБНЫЙ ПЛАН

Наименование разделов и дисциплин	Всего часов	В том числе			
		Лекции	Практическое занятие	Самостоятельная работа	Форма проверки
Модуль 1. Коуч-консультант	10	6	3	1	-
Тема 1.1. Коучинг, его разновидности	4	2	1	-	проверка практического задания
Тема 1.2. Коучинговые модели	4	2	2	-	-
Тема 1.3. Концепция личной и корпоративной миссии	3	2	-	1	проверка самостоятельной работы
Модуль 2. Коучинг-супервизия	10	6	4	-	-
Тема 2.1. Компетенции коуча	4	2	2	-	проверка практического задания
Тема 2.2. Работа с привычками и зависимостями	2	2	-	-	-
Тема 2.3. Индивидуальный коучинг-тренинг	4	2	2	-	проверка практического задания
Модуль 3. Коуч-тренер	15	7	8	-	-
Тема 3.1. Командный коучинг	4	2	2	-	проверка практического задания
Тема 3.2. Управление аудиторией	5	1	4	-	проверка практического задания
Тема 3.3. Методы работы с группой	6	4	2	-	проверка практического задания
Модуль 4. Коучинг команд	4	3	1	-	-
Тема 4.1. Коучинг-культура организации	2	2	-	-	-
Тема 4.2. Управление конфликтами	2	1	1	-	проверка практического задания
Модуль 5. Трансформационный коучинг	10	9	-	1	-
Тема 5.1. Управление конфликтами	3	3	-	-	-

Тема 5.2. Личностная трансформация	2	2	-	-	проверка практического задания
Тема 5.3. Введение в трансформационный коучинг	2	2	-	-	проверка практического задания
Тема 5.4. Трансформация в коучинге	3	2	-	1	проверка самостоятельной работы
Модуль 6. Маркетинг в коучинге	9	4	5	-	-
Тема 6.1 Самопозиционирование	3	2	1	-	проверка практического задания
Тема 6.2 Групповой проект	4	-	4	-	проверка практического задания
Тема 6.3 Стресс	2	2	-	-	-
Модуль 7. Итоговая аттестация	2	-	-	2	проверка самостоятельной работы
Итого:	60	35	21	4	-

3. КАЛЕНДАРНЫЙ УЧЕБНЫЙ ГРАФИК

Объем и срок освоения программы: 6 учебных недель (60 академических часов).

Объем недельной нагрузки не должен превышать 11 академических часов.

Занятия проводятся 3 раза в неделю.

Академический час: 45 минут.

Наименование модулей	1 неделя	2 неделя	3 неделя	4 неделя	5 неделя	6 неделя
Модуль 1. Коучинг-консультант	6Л 3ПР 1СР					
Модуль 2. Коучинг-супервизия		6Л 4ПР				
Модуль 3. Коуч-тренер			7Л 3ПР	5ПР		
Модуль 4. Коучинг команд: супервизия				3Л 1ПР		
Модуль 5. Трансформационный коучинг					9Л 1СР	
Модуль 6. Маркетинг в коучинге						4Л 5ПР
Модуль 7. Итоговая аттестация						2СР
ИТОГО	10	10	10	9	10	11

4. СОДЕРЖАНИЕ ПРОГРАММЫ РАБОЧИЕ ПРОГРАММЫ УЧЕБНЫХ МОДУЛЕЙ

Наименование темы	Содержание учебного материала, практические занятия
I. РАБОЧАЯ ПРОГРАММА МОДУЛЯ «КОУЧ-КОНСУЛЬТАНТ»	
Тема 1.1. Коучинг, его разновидности	Содержание учебного материала Лекция. 1. Понятие - коучинг. История коучинга. Разновидности индивидуального коучинга: классический коучинг; коучинг - тренинг. Разновидности командного коучинга: классический коучинг, коучинг-тренинг, командообразование. 2. Особенности коучинг-взаимодействия. Раппорт, прояснение, ответственность, баланс поддержка-фрустрация. Ошибки, которые совершает коуч. Основные компетенции коуча. Сбор невербальной информации, моделирование ситуаций, актуальных для клиента, речевые инструменты коучинга: 5 видов вопросов, обратная связь, вызовы, поддержка, утверждения и идеи. Вопросы коуч-взаимодействия: модельные вопросы, вопросы-сомнения, вопросы-уточнения, трансформирующие вопросы, вопросы-разрешения. Ценности. Практическое занятие. 1. Презентация одnogруппника учебному коллективу по заданным критериям. 2. Работа по определению ценностей учебного коллектива.
Тема 1.2. Коучинговые модели	Содержание учебного материала Лекция. 1. Социальные стили: рулевой, экспрессивный, аналитик, дружелюбный. 2. Базовая макро модель GROW. Макромодели коучинга и их особенности (GROW, SCORE). Микро модели первого шага (SMART). Правило Паретто, решетка Эзенхауэра. Практическое занятие. 1. Работа по определению социального стиля предполагаемого клиента, интервьюирование. 2. Работа с кратко- и долгосрочными целями.
Тема 1.3. Концепция личной и корпоративной миссии	Содержание учебного материала Лекция. 1. 4-позиционное описание реальности. SWOT-analysis. Уровни обучения, общения и изменения. Модель нейробиологических уровней (НЛУ). Индивидуальные миссии по Франклу. Организационные миссии. Стартап-модель. Balanced Scorecard. Самостоятельная работа Проверочная работа

Наименование темы	Содержание учебного материала, практические занятия
II. РАБОЧАЯ ПРОГРАММА МОДУЛЯ «КОУЧИНГ – СУПЕРВИЗИЯ»	
Тема 2.1. Компетенции коуча	Содержание учебного материала Лекция. 1. Ключевые компетенции коуча по Т. Леонарду. Методы индивидуального коучинг-тренинга. Стратегическая индивидуальная коуч-сессия. Практическое занятие. 1. Стратегическая сессия.
Тема 2.2. Работа с привычками и зависимостями	Содержание учебного материала Лекция. 1. Поведенческая работа с привычками и зависимостями. Методы использования коучинга в работе с зависимостями и изменению привычек.
Тема 2.3. Индивидуальный коучинг-тренинг	Содержание учебного материала Лекция. 1. Сессия индивидуального коучинг-тренинга. Практическое занятие. 1. Поведенческая сессия.
III. РАБОЧАЯ ПРОГРАММА МОДУЛЯ «КОУЧ-ТРЕНЕР»	
Тема 3.1. Командный коучинг	Содержание учебного материала Лекция. 1. Навыки командного коуча. Этапы и методы обучения коуча. 6 уровней обучения по Б. Блюму. Модель обучения – Цикл Колба. Индуктивная и дедуктивная модели обучения. Отличия коучинг-тренинга от классического тренинга. Понятие смысла жизни, понятие икигай. Критерии ценностей. Использование mind map для создания коучинг-тренинга. Построение коучинг-тренинга на примере курса по тайм-менеджменту. 2. Метасообщение: визуальное, аудиальное, информационное. Практическое занятие. 1. Построение коучинг-тренинга.
Тема 3.2. Управление аудиторией	Содержание учебного материала Лекция. 1. Риторические приемы. Невербальное поведение. Невербальные приемы управления аудиторией. Имидж командного коуча. Виды жестов. Постановка голоса. Практическое занятие. 1. Самопрезентация. Нарботка навыков установления контакта. 2. Роли ведущего: волшебник, интеллект, лидер, мудрец.

Наименование темы	Содержание учебного материала, практические занятия
Тема 3.3. Методы работы с группой	Содержание учебного материала Лекция. 1. Правила поведения в группе. Групповая динамика. Этапы. Мозговой штурм: методика проведения. Техники креативности в командном коучинге: брейнстроминг, брейнрайтинг, метаплан. Модеративные методы: метод 6-3-5, индивидуальный мозговой штурм. Парадоксальный брейнсторминг и «древо головной боли». Аналитические способы оценки действий. 2. Методы с использованием свободных ассоциаций: фокальные объекты, синектика, бисоциация. Анализ слов-раздражителей. Практическое занятие. 1. Упражнение с использованием метода фокальных объектов.
IV. РАБОЧАЯ ПРОГРАММА МОДУЛЯ «КОУЧИНГ КОМАНД»	
Тема 4.1. Коучинг-культура организации	Содержание учебного материала Лекция. 1. Уровни объяснения сложной ситуации. Коучинг-культура организации. Элементы обучающейся организации по Питеру Сенге. Организационные парадигмы – модели организации по Ларри Константину. Принципы кайдзен.
Тема 4.2. Управление конфликтами	Содержание учебного материала Лекция. 1. Расстройства личности. Стратегии управления конфликтами. Коучинг в разрешении конфликтов. Медиация в коучинге. Особенности процесса медиации. 4 этапа медиации в коучинге. Концепция совместных действий. Практическое занятие. 1. Упражнение «Конфликт».
V. РАБОЧАЯ ПРОГРАММА МОДУЛЯ «ТРАНСФОРМАЦИОННЫЙ КОУЧИНГ»	
Тема 5.1. Управление конфликтами	Содержание учебного материала Лекция. 1. Сессии трансформационного коучинга. Трансформационный коучинг. Контексты использования и противопоказания. Трансформационное состояние. Релаксация по Шульцу. 2. Трансформационные процессы. Трансформация на линии времени.
Тема 5.2. Личностная трансформация	Содержание учебного материала Лекция. 1. Личностная трансформация на основе LAB-профиля. LAB-профиль шкалы.

Наименование темы	Содержание учебного материала, практические занятия
Тема 5.3 Введение в трансформационный коучинг	Содержание учебного материала Лекция. 1. Метапрограммы. LAB-профиль. 2. «Части» личности. Трансформационный коучинг на основе работы с «частями» личности. Триада трансформационного коучинга. 3. Субличности. Работа с субличностью.
Тема 5.4 Трансформация в коучинге	Содержание учебного материала Лекция. 1. Сущностная трансформация. Сущностная трансформация в коучинге. 2. Сущностная трансформация на примере. Самостоятельная работа Тест
VI. РАБОЧАЯ ПРОГРАММА МОДУЛЯ «МАРКЕТИНГ В КОУЧИНГЕ»	
Тема 6.1 Самопозиционирование	Содержание учебного материала Лекция. 1. Принципы позиционирования. Целевая аудитория. Стратегии конкурентирования. Ключевая польза клиента. Использование позиции. Имидж и бренд. 2. Нейросеть GPT Chat. Промты для нейросети, программы, короткие видео. Практическое занятие. 1. Упражнение на самопозиционирование «текст одной фразы».
Тема 6.2 Групповой проект	Содержание учебного материала Практическое занятие. 1. Работа над групповым проектом. Цель проекта, привлекательность для инвесторов. Бизнес-процессы. Стоимость проекта, продукта. Маркетинговые мероприятия по продвижению проекта. Защита проектов.
Тема 6.3 Стресс	Содержание учебного материала Лекция. 1. Определение стресса. Клиника стресса и дистресса. Фазы переутомления. Психосоматические заболевания. «Stop stress» планирование. Управление стрессом.
VII. ИТОГОВАЯ АТТЕСТАЦИЯ	

5. ОЦЕНКА КАЧЕСТВА ОСВОЕНИЯ ПРОГРАММЫ

5.1. Формы контроля, аттестации и критерии оценивания

Наименование модулей	Виды контроля	Формы контроля	Методы контроля	Оценочные средства
Модуль 1. Коучинг-консультант	Текущий	Письменный	Практическая работа Проверочная работа	Практическое задание Проверочные задания
Модуль 2. Коучинг-супервизия	Текущий	Устный	Практическая работа	Практическое задание
Модуль 3. Коуч-тренер	Текущий	Письменный	Практическая работа	Практическое задание
Модуль 4. Коучинг команд	Текущий	Устный	Практическая работа	Практическое задание
Модуль 5. Трансформационный коучинг	Текущий	Письменный	Проверочная работа	Проверочные задания
Модуль 6. Маркетинг в коучинге	Текущий	Устный	Практическая работа	Практическое задание
Модуль 7. Итоговая аттестация	Итоговый	Письменный	Проверочная работа	Проверочные задания

Текущий контроль проводится на каждом занятии. Осуществляется в форме беседы, опроса, педагогического наблюдения, проверки практической, самостоятельной работы.

Промежуточная аттестация проводится в соответствии с учебным планом в виде самостоятельной проверочной работы и теста.

Итоговая аттестация проходит в форме зачета: первая часть – тест; вторая часть – решение кейса.

Критерии оценивания тестовых заданий соответствуют проценту правильных ответов:

70-79% - 3 (удовлетворительно);

80-89% - 4 (хорошо);

90-100% - 5 (отлично).

Критерии оценивания кейсовых заданий и иных заданий, требующих развернутого ответа:

- оценка «5» (отлично) - обучающийся уверенно и точно владеет приемами работ практического задания, соблюдает требования к качеству производимой работы, умело пользуется понятийным аппаратом, инструментарием, рационально организует рабочее время;

- оценка «4» (хорошо) - владеет приемами работ практического задания, но возможны отдельные несущественные ошибки, исправляемые самим обучающимся, правильно организует рабочее время;

- оценка «3» (удовлетворительно) - ставится при недостаточном владении приемами работ практического задания, наличии ошибок, исправляемых с посторонней помощью;

- оценка «2» (неудовлетворительно) – обучающийся не умеет выполнять приемы работ практического задания, допускает серьезные ошибки.

5.2. Оценочные материалы

Проверочная работа по модулю 1 «Коуч-консультант»

1. Объясните своими словами, что представляет собой коучинговая модель.
2. Почему коучи используют разные модели? Какие преимущества это дает?
3. Сравните две модели: Выберите две известные вам коучинговые модели. Кратко опишите каждую из них, выделяя их ключевые этапы или компоненты. В чем их сходство, а в чем – различия? В каких ситуациях одна модель может быть предпочтительнее другой?
4. Личный опыт. Если у вас есть опыт работы с коучинговыми моделями (как в роли клиента, так и в роли коуча), поделитесь им. Какие модели вы встречали? Что вам в них понравилось или не понравилось?

Тест по модулю 5 «Трансформационный коучинг»

1. Что, по-твоему, отличает трансформационный коучинг от других видов коучинга?
 - а) Он фокусируется только на достижении конкретных целей.
 - б) Он направлен на глубокие внутренние изменения личности, ценностей и мировоззрения клиента.
 - в) Он использует только специальные психологические методики.
 - г) Он всегда проводится в групповом формате.
2. Представь, что клиент приходит к тебе с запросом "Я хочу быть счастливым". Как бы ты начал работу в рамках трансформационного коучинга?
 - а) Сразу предложил бы список упражнений для повышения настроения.
 - б) Попытался бы понять, что именно для него означает "счастье", какие ценности за этим стоят, и какие внутренние блоки могут мешать его достижению.
 - в) Сказал бы, что это слишком абстрактный запрос и попросил бы конкретизировать.
 - г) Посоветовал бы обратиться к психотерапевту.
3. Какая из этих фраз лучше всего отражает роль трансформационного коуча?
 - а) "Я знаю, как тебе лучше жить, и дам тебе четкие инструкции."
 - б) "Я помогу тебе найти собственные ответы и ресурсы внутри себя, чтобы ты мог создать желаемую реальность."
 - в) "Я буду решать твои проблемы за тебя."
 - г) "Я буду оценивать твои успехи и неудачи."
4. Что такое "ценности" в контексте трансформационного коучинга и почему они так важны?
 - а) Это просто список желаний клиента.
 - б) Это фундаментальные принципы, которые руководят жизнью человека, и понимание их помогает принимать более осознанные решения и жить в соответствии с собой.
 - в) Это то, что навязывает коуч клиенту.
 - г) Это второстепенный аспект, не имеющий большого значения.
5. Какую роль играют вопросы в трансформационном коучинге?
 - а) Они нужны, чтобы проверить, слушает ли клиент.
 - б) Они помогают клиенту глубже исследовать себя, свои убеждения, страхи и возможности, открывая новые перспективы.
 - в) Они используются для того, чтобы запутать клиента.
 - г) Они нужны только для того, чтобы получить информацию.
6. Представь, что клиент говорит: "Я боюсь начинать новый проект, потому что у меня ничего не получится". Какой тип вопроса мог бы помочь ему в трансформационном коучинге?
 - а) "Почему ты так думаешь?" (простое выяснение причины)

- б) "А что, если бы у тебя получилось? Как бы ты себя чувствовал? Какие шаги ты мог бы предпринять, чтобы повысить шансы на успех?" (вопросы, направленные на исследование возможностей и ресурсов)
 - в) "Тебе просто нужно перестать бояться." (прямой совет)
 - г) "Это твоя проблема, решай сам." (отказ от ответственности)
7. Что такое "убеждения" в трансформационном коучинге и как с ними работает коуч?
- а) Это факты, которые клиент должен принять.
 - б) Это внутренние установки и представления о себе, мире и других людях, которые могут как ограничивать, так и поддерживать клиента. Коуч помогает выявить ограничивающие убеждения и трансформировать их в поддерживающие.
 - в) Это то, что коуч должен исправить.
 - г) Это то, что не имеет отношения к коучингу.
8. Какое значение имеет "обратная связь" в трансформационном коучинге?
- а) Коуч дает клиенту оценку его действий.
 - б) Коуч помогает клиенту увидеть себя со стороны, осознать свои сильные стороны и зоны роста, а также понять, как его действия воспринимаются другими.
 - в) Обратная связь не нужна, клиент сам все знает

Первая часть итоговой аттестации - тест

1. Представьте, что ваш друг спрашивает вас: "Что такое коучинг?" Как бы вы объяснили это простыми словами?
- а) Это когда кто-то дает вам советы, как жить дальше.
 - б) Это процесс, где вы сами находите ответы на свои вопросы с помощью наводящих вопросов и поддержки.**
 - в) Это как психотерапия, только короче и про работу.
 - г) Это когда тренер учит вас новым навыкам, как в спорте.
2. Чем коучинг отличается от менторства?
- а) Коучинг всегда про личные проблемы, а менторство – про карьеру.
 - б) Ментор делится своим опытом и дает прямые указания, а коуч помогает клиенту найти свои собственные решения.**
 - в) Менторство – это более формальный процесс, а коучинг – нет.
 - г) Нет никакой существенной разницы, это одно и то же.
3. Какова главная цель коучинга?
- а) Решить все проблемы клиента за один сеанс.
 - б) Помочь клиенту раскрыть свой потенциал и достичь желаемых целей.**
 - в) Научить клиента делать то, что умеет коуч.
 - г) Заставить клиента изменить свое поведение.
4. Что является самым важным качеством для коуча?
- а) Умение быстро давать готовые решения.
 - б) Способность слушать, задавать правильные вопросы и создавать доверительную атмосферу.**
 - в) Глубокие знания в области психологии.
 - г) Опыт работы в той же сфере, что и клиент.
5. Кто несет ответственность за результат в коучинге?
- а) Только коуч.
 - б) Только клиент.

в) Коуч и клиент несут совместную ответственность, но основная инициатива и действия исходят от клиента.

г) Ответственность лежит на организации, которая наняла коуча.

6. Что такое "коучинговая позиция"?

а) Позиция, когда коуч всегда прав.

б) Позиция, когда коуч считает, что клиент обладает всеми необходимыми ресурсами для достижения своих целей.

в) Позиция, когда коуч знает, что лучше для клиента.

г) Позиция, когда коуч ждет, пока клиент сам попросит помощи.

7. Какой из этих вопросов является "открытым" и хорошо подходит для коучинга?

а) Ты доволен своей работой?

б) Что ты чувствуешь по этому поводу?

в) Ты собираешься это сделать?

г) Ты уже пробовал это раньше?

8. Что такое "активное слушание" в коучинге?

а) Просто молчать, пока клиент говорит.

б) Слушать, чтобы ответить, а не чтобы понять.

в) Полностью сосредоточиться на словах, невербальных сигналах и эмоциях клиента, показывая свою вовлеченность.

г) Перебивать клиента, чтобы уточнить детали.

9. Для чего коуч использует "зеркалирование" (отражение)?

а) Чтобы показать клиенту, как он выглядит.

б) Чтобы помочь клиенту услышать себя со стороны и лучше понять свои мысли и чувства.

в) Чтобы проверить, слушает ли клиент коуча.

г) Чтобы продемонстрировать свою эмпатию.

10. Какой из этих вариантов не является распространенным направлением коучинга?

а) Лайф-коучинг (коучинг жизни).

б) Спортивный коучинг.

в) Бизнес-коучинг.

г) Карьерный коучинг.

11. Что такое "конфиденциальность" в коучинге?

а) Коуч может рассказывать о сессиях своим друзьям, если это не касается имен.

б) Вся информация, полученная в ходе коучинговых сессий, остается между коучем и клиентом, если нет законных оснований для ее раскрытия.

в) Клиент сам решает, что рассказывать о коучинге другим.

г) Коуч обязан сообщать о любых проблемах клиента его начальству.

12. Почему важно, чтобы коуч не давал советов?

а) Потому что коуч не знает, как решить проблему клиента.

б) Потому что советы могут ограничить самостоятельный поиск решений клиентом и не учитывать его уникальную ситуацию.

в) Потому что это противоречит правилам коучинга.

г) Потому что это делает сессию скучной.

13. Что означает "создание осознанности" в коучинге?

- а) Коуч рассказывает клиенту, что он делает неправильно.
 - б) Помощь клиенту в понимании своих мыслей, чувств, убеждений и их влияния на его действия и результаты.**
 - в) Обучение клиента новым техникам самоконтроля.
 - г) Напоминание клиенту о его прошлых ошибках.
14. Что такое "целеполагание" в коучинге?
- а) Процесс, когда коуч ставит цели для клиента.
 - б) Процесс, когда клиент, с помощью коуча, определяет свои желаемые результаты и пути их достижения.**
 - в) Определение целей, которые клиент должен достичь по мнению коуча.
 - г) Простое перечисление того, чего хочет клиент.
15. Какой главный принцип лежит в основе эффективного коучинга?
- а) Коуч знает лучше.
 - б) Клиент всегда прав.
 - в) Вера в потенциал клиента и его способность находить собственные решения.**
 - г) Строгое следование инструкциям.

Задания второй части итоговой аттестации

1. Карьерный рост:

Кейс: Мария, менеджер среднего звена, чувствует, что застряла на одном месте. Она хочет продвинуться по карьерной лестнице, но не знает, с чего начать и как себя проявить.

Задача: Помочь Марии определить ее карьерные цели, выявить сильные стороны и области для развития, разработать стратегию продвижения и преодолеть страх перед новыми вызовами.

2. Управление временем и продуктивность:

Кейс: Алексей, специалист, постоянно чувствует нехватку времени. Он работает допоздна, но все равно не успевает выполнить все задачи. Это приводит к стрессу и выгоранию.

Задача: Помочь Алексею проанализировать его текущее использование времени, определить приоритеты, внедрить эффективные техники тайм-менеджмента, делегировать задачи и найти баланс между работой и личной жизнью.

3. Улучшение коммуникации и межличностных отношений:

Кейс: Елена, руководитель отдела, испытывает трудности в общении с подчиненными. Она часто сталкивается с конфликтами и недопониманием, что негативно сказывается на командной работе.

Задача: Помочь Елене развить навыки эффективной коммуникации, научиться активно слушать, давать конструктивную обратную связь, разрешать конфликты и создавать позитивную атмосферу в коллективе.

4. Повышение уверенности в себе и самооценки:

Кейс: Дмитрий, талантливый программист, сомневается в своих способностях и боится брать на себя сложные проекты. Он считает, что недостаточно хорош и постоянно сравнивает себя с другими.

Задача: Помочь Дмитрию выявить его сильные стороны и достижения, преодолеть ограничивающие убеждения, развить уверенность в себе, научиться принимать комплименты и справляться с критикой.

5. Лидерство и развитие команды:

Кейс: Игорь, новый руководитель, испытывает трудности в управлении командой. Он не знает, как мотивировать сотрудников, делегировать задачи и создавать сплоченный коллектив.

Задача: Помочь Игорю развить лидерские качества, научиться эффективно мотивировать сотрудников, делегировать задачи, давать обратную связь, создавать командный дух и разрешать конфликты.

6. ОРГАНИЗАЦИОННО – ПЕДАГОГИЧЕСКИЕ УСЛОВИЯ РЕАЛИЗАЦИИ ПРОГРАММЫ

6.1. Требования к квалификации педагогических кадров

Образовательный процесс по образовательной программе обеспечивают преподаватели, соответствующие требованиям в сфере образования. Преподаватели должны иметь высшее профессиональное образование или среднее профессиональное образование по направлению подготовки «Образование и педагогика» или в области, соответствующей преподаваемому предмету, без предъявления требований к стажу работы либо высшее профессиональное образование или среднее профессиональное образование и дополнительное профессиональное образование по направлению деятельности в образовательном учреждении без предъявления требований к стажу работы и повышение квалификации по направлению подготовки «Образование и педагогика».

К педагогической деятельности не допускаются лица:

- лишенные права заниматься педагогической деятельностью в соответствии с вступившим в законную силу приговором суда;
- имеющие или имевшие судимость, подвергающиеся или подвергавшиеся уголовному преследованию (за исключением лиц, уголовное преследование в отношении которых прекращено по реабилитирующим основаниям) за преступления против жизни и здоровья, свободы, чести и достоинства личности (за исключением незаконного помещения в психиатрический стационар, клеветы и оскорбления), половой неприкосновенности и половой свободы личности, против семьи и несовершеннолетних, здоровья населения и общественной нравственности, основ конституционного строя и безопасности государства, а также против общественной безопасности;
- имеющие неснятую или непогашенную судимость за умышленные тяжкие и особо тяжкие преступления;
- признанные недееспособными в установленном федеральным законом порядке;
- имеющие заболевания, предусмотренные перечнем, утверждаемым федеральным органом исполнительной власти, осуществляющим функции по выработке государственной политики и нормативно-правовому регулированию в области здравоохранения.

6.2. Материально – техническое обеспечение

Учебный кабинет, соответствующий действующим санитарно-гигиеническим требованиям.

Перечень оборудования: стул с планшетом-пюпитром – 10 шт., проектор с экраном; ноутбук с колонками; флипчарт; бескаркасное кресло-трансформер – 10 шт.

6.3. Учебно-методическое и информационное обеспечение дисциплины

Литература:

1. Уитмор Дж. Коучинг высокой эффективности
2. Канетти Э. Масса и власть
3. Хоффер Э. Истинноверующий
4. Дилтс Р. Коучинг с помощью НЛП
5. Васильченко Ю.Л. Тайм менеджмент
6. Дауни М. Коучинг (интервью)
7. Дилтс Р. Коучинг
8. Притчи для коучей и бизнес-тренеров
9. Ивант Унт Ведение переговоров
10. Алан Лакейн Искусство успевать
11. Эффективность руководителя. Гарвардский проект
12. Майло О Франк Как убедить за 30 секунд
13. Котлер Ф. Маркетинг
14. Джей М. Р. Коучинг
15. Кроль Л. Коучинг
16. Атkinson М. Коучинг
17. Райс Э., Траут Д. Маркетинговые войны
18. Дж. О'Коннор, Ян Макдермот Системное мышление
19. Дж. О'Коннор, Ян Макдермот Системное мышление
20. Мозер К. Психология рекламы