

Автономная некоммерческая организация
"Водно-лыжный клуб Натальи Румянцевой"

123458, город Москва, ул. Твардовского, д. 1, кв. 22
ОГРН 1037739252242, ИНН/КПП 7731256410/773401001, тел: , e-mail:

УТВЕРЖДАЮ:

Президент

АНО "Водно-лыжный клуб
Натальи Румянцевой"



/И. И. Тюшкевич/
15 декабря 2022 г.

ДОПОЛНИТЕЛЬНАЯ ОБЩЕОБРАЗОВАТЕЛЬНАЯ
ОБЩЕРАЗВИВАЮЩАЯ ПРОГРАММА

«Коучинг в современном мире»

г. Москва

2022

Содержание

Раздел 1. Основные характеристики программы.....	3
1.1. Пояснительная записка.....	3
1.2. Цель и задачи программы.....	5
1.3. Планируемые результаты	5
Раздел 2. Содержание программы	9
2.1. Учебный план программы.....	9
2.2. Календарный учебный график (общий).....	13
2.3 . Содержание программы.....	13
Раздел 3. Оценка качества освоения программы.....	27
3.1. Формы аттестации.....	27
3.2. Оценочные материалы.....	28
Раздел 4. Комплекс организационно-педагогических условий.....	55
4.1. Учебно-методическое и информационное обеспечение программы	55
4.2. Кадровое обеспечение реализации программы.....	55
Учебно-методическое и информационное обеспечение программы.....	56

Раздел 1. Основные характеристики программы

1.1. Пояснительная записка

Направленность программы.

Дополнительная общеобразовательная общеразвивающая программа «Коучинг в современном мире» (далее – Программа) имеет социально-гуманитарную направленность.

Актуальность программы.

Актуальность Программы обусловлена возросшим в последние годы интересом к развитию персонала в организациях, а также распространение человеко-ориентированного подхода в управлении организациями. Данная программа рассчитана на приобретение обучающимися базовых коучинговых компетенций, которые способствуют раскрытию и развитию потенциала сотрудников, команд и компаний.

В современном мире человеческие ресурсы являются ключевым ресурсом развития компании. В условиях постоянных изменений внешней среды (технологический прогресс, социально-экономические изменения и др.) жизнеспособными остаются компании, которые сконцентрированы на совершенствовании внутренней структуры организации, корпоративной среды, обучении и развитии персонала, освоении и внедрении новых методов и подходов к управлению. Коучинг – это непрерывное сотрудничество, направленное на раскрытие потенциала клиента (руководителя, сотрудника, команды, компании), и в настоящее время он является наиболее востребованным и эффективным стилем управления организациями.

Отличительные особенности программы, новизна.

Особенностью программы является вариативность форматов, применяемых в обучении: лекционные и практические занятия, самостоятельная работа, а также групповые менторинги и супервизии для студентов. В основе построения программы лежит компетентностный подход.

Адресат программы.

Программа адресована взрослым, которые хотят получить актуальные знания в сфере коучинга, соответствующие международным стандартам компетенции коуча.

Возраст обучающихся: взрослые. На обучение принимаются все желающие. Обучение реализуется на платной основе.

Объём и срок освоения программы.

Объём программы – 82 часа, включая самостоятельную работу. Программа является модульной, состоит из 4-х модулей. Программа рассчитана на 6 месяцев обучения.

Объем 1-го модуля – 21 час.

Объем 2-го модуля – 20 часов.

Объем 3-го модуля – 20 часов.

Объем 4-го модуля – 21 час.

Форма обучения.

Очная

Уровень программы.

Уровень программы – углублённый. Предполагает использование форм организации материала, обеспечивающих доступ к сложным, узкоспециализированным разделам в рамках содержательно-тематического направления программы. Также предполагает углубленное изучение содержания программы и доступ к профессиональным знаниям в рамках содержательно-тематического направления программы.

Особенности организации образовательного процесса.

Программа построена на модульном принципе представления содержания и построения учебных планов.

Организационные формы обучения.

Занятия могут проводиться индивидуально, в парах, по подгруппам или полным составом. Группы формируются из обучающихся одного возраста.

Режим занятий.

Продолжительность одного академического часа – 45 минут. Перерыв между учебными занятиями – 10 минут.

Общее количество часов в неделю 4 часов.

Занятия проводятся 2 раза в неделю по 2 часа.

1.2. Цель и задачи программы

Цель программы – формирование интереса обучающихся к коучингу как стилю управления и форме индивидуального консультирования через овладение базовыми компетенциями коучинга и инструментами, техниками этого метода.

Задачи программы:

1. сформировать комплекс знаний о коучинге как методе и технологии;
2. познакомить с различными инструментами коучинга и особенностях их применения;
3. способствовать приобретению практического опыта проведения коуч-сессий;
4. сформировать установку на применение коучингового подхода, как корпоративного стиля работы с персоналом.

1.3. Планируемые результаты

По окончании обучения по дополнительной общеобразовательной общеразвивающей программе обучающиеся будут обладать компетентностью в применении коучинга как формы индивидуального консультирования в профессиональном контексте.

Личностные результаты:

- Сформирована готовность и способность к саморазвитию и профессиональному развитию в сфере коучинга;
- Сформирована устойчивая мотивация к применению коучинговых инструментов в индивидуальном и организационном консультировании;
- Сформирована готовность применять коучинг как стиль управления в организации;
- Сформирована система ценностно-смысловых установок, отражающих личностные позиции в профессиональной деятельности;
- Сформировано осознанное, уважительное, доброжелательное отношение к другому человеку, его мнению, мировоззрению, культуре, языку, вере, гражданской позиции, к истории, культуре, религии, традициям, языкам, ценностям народов России и народов мира; готовности и способности вести диалог с другими людьми и достигать в нём взаимопонимания;

- Развита компетентность в решении моральных проблем на основе личного выбора, осознанное и ответственное отношение к собственным поступкам и решениям;
- Развита способность к осознанию собственной идентичности, уникальности.

Метапредметные результаты:

- Развита способность ставить личные и профессиональные цели, выстраивать жизненную стратегию, планировать траекторию индивидуального развития;
- Развита способность осуществлять действия по реализации плана: сверяться с целью, корректировать выбранный маршрут в соответствии с имеющимися ресурсами и желаемым результатом, соотносить результат деятельности с целью, оценивать его должным образом;
- Развита способность осознавать результаты своей деятельности, планировать дальнейшие шаги с опорой на предыдущие достижения;
- Развита способность осуществлять самонаблюдение и самооценку в процессе деятельности;
- Развита способность ориентироваться в своей системе знаний и определять сферу своих жизненных интересов, умение расставлять приоритеты;
- Развита способность применять тайм-менеджмент в деятельности;
- Сформировано умение использовать компьютерные и коммуникационные технологии как инструмент достижения целей, способ взаимодействия с другими людьми, способ осуществления профессиональной деятельности;
- Сформировано умение понимать систему взглядов, интересов, убеждений человека, принимать позицию другого человека;
- Сформировано умение договариваться с другими людьми, согласовывать интересы, цели, взгляды и действия для достижения общего результата;
- Сформировано умение прогнозировать последствия коллективных решений;

- Сформировано умение ориентироваться в ситуации общения, использовать различные виды коммуникации.

Предметные результаты:

- Сформирована методологическая культура, способствующая применению коучинга при решении профессиональных и жизненных задач, организации консультативной практики;
- Сформировано понимание системы профессиональных компетенций и требований, предъявляемых к специалистам, использующим коучинг как метод;
- Обучающиеся знают Этический кодекс ICF, обновлённую модель компетенций коуча ICF, понимать их положения и действовать с опорой на них;
- Обучающиеся получили навыки подготовки к коучинговым сессиям технологически, эмоционально и на уровне мышления и самосознания;
- Обучающиеся приобрели знания об истории и развитии коучинга на территории РФ и в мире, о ключевых направлениях и подходах в коучинге;
- Обучающиеся научились применять целесообразные модели, техники и инструменты коучинга для решения различных жизненных и профессиональных задач;
- Обучающиеся научились использовать возможности менторинга и супервизии для личностного и профессионального развития;
- Обучающиеся научились заключать соглашения на уровне сессии и долгосрочного сотрудничества в рамках индивидуальной работы и работы в организации;
- Обучающиеся научились создавать безопасную поддерживающую среду, позволяющую клиенту свободно выражать себя, поддерживать взаимное уважение и доверие в отношениях;
- Обучающиеся научились поддерживать полную осознанность в коучинговом процессе, использовать открытый, гибкий, аргументированный и уверенный стиль общения;
- Обучающиеся приобрели навыки активного слушания и научились поддерживать самовыражение другого человека;

- Обучающиеся научились обеспечивать осознанность и обучение клиента в коучинговом процессе через использование таких инструментов и техник, как сильные вопросы, метафоры, аналогии;
- Обучающиеся научились поддерживать автономность клиента в коучинговом процессе и способствовать интеграции принятых клиентом решений в действия;
- Обучающиеся научились проводить коучинговые сессии, соответствующие международным стандартам;
- Обучающиеся получили необходимые знания и навыки для составления маркетинговой стратегии и организации собственной консультативной практики.

Раздел 2. Содержание программы

2.1. Учебный план программы.

Программа состоит из четырех взаимосвязанных модулей:

№ п/п	Наименование раздела, темы	Количество часов			Формы промежуточной/итоговой аттестации (контроля)
		Всего	Теория	Практика	
Модуль 1. «Основные и базовые компетенции коучинга ICF»		21	9	12	Контрольная работа
1.1	Вводная лекция, инструктаж по ТБ, знакомство с программой	2	2		Анкетирование
1.2	Определение, история и философия коучинга. Смена парадигмы лидерства. Коучинг в организации – формы и критерии применения	2	1	1	Устный опрос
1.3	8 компетенций коучинга ICF. Позиция и качества коуча. Язык и терминология	4	1	3	Устный опрос
1.4	Модели коучинга: GROW, модель Тимоти Голви. Структура коуч-сессии. Построение отношений, раппорт	2	1	1	Устный опрос
1.5	Заключение коучингового соглашения. Этап формулирования	4	1	3	Устный опрос

	цели и результата. Планирование и постановка целей				
1.6	Сильные вопросы: техника постановки вопросов. Активное и глубокое слушание	2	1	1	Устный опрос
1.7	Завершение сессии. Модель «Айсберг» - уровни коучинга	5	2	3	Контрольная работа
Модуль 2. Продуктивные отношения в коучинге. Действия и достижения»		20	6	14	Контрольная работа
2.1	Коучинговое присутствие – позиция коучинга. Прямое общение с клиентом. Вербальная и невербальная коммуникация	2	1	1	Устный опрос
2.2	Coachability – начало коучинга. Развитие осознанности: модель «Окно Джохари»	4	1	3	Устный опрос
2.3	Триединый мозг и человеческое поведение. Работа с возражениями и преодоление ограничений	2	1	1	Устный опрос
2.4	Конструирование будущего и техники визуализации. Открытие позитивного опыта по модели «Appreciative inquiry»	4	1	3	Устный опрос
2.5	Модели «Колесо коучинга», «Шкалирование». Стратегия	2	1	1	Устный опрос

	изменений – формула Бэкхарда				
2.6	От видения к действию: сильные вопросы. Обратная связь в коучинге и менеджменте. Вызов и поддержка в коучинге	4	1	3	Контрольная работа
2.7	Групповой менторинг	2		2	Устный опрос
Модуль 3. «Коучинг изменений – преодолевая сопротивление»		20	6	14	Контрольная работа
3.1	Управление прогрессом и ответственностью. Стимулирование осознания	2	1	1	Устный опрос
3.2	Законы физики и коучинг – открытие возможностей. Роль ценностей в коучинговом процессе	4	1	3	Устный опрос
3.3	Визуализация в коучинге и лидерстве. Построение привлекательного будущего	2	1	1	Устный опрос
3.4	Гипотетические вопросы. Проектирование действий	4	1	3	Устный опрос
3.5	Препятствия и приверженность цели. Как преодолевать сопротивление: модель Кигана	2	1	1	Устный опрос
3.6	Коучинг в организации времени и приоритетов: модель «Линия времени», «Матрица	4	1	3	Контрольная работа

	Эйзенхауэра». Инструменты коучинга в принятии решений				
3.7	Групповая супервизия	2		2	Устный опрос
Модуль 4. «Коучинг как профессия и стиль менеджмента»		21	6	15	Экзамен
4.1	Типологии и коучинг раскрытия потенциала. Готовность организации к коучингу и особенности его проведения (по модели Грейвза)	2	1	1	Устный опрос
4.2	Интеграция компетенций коучинга ICF – от уровня идентификации к уровню окружения. 3 уровня компетенций – уровни коучинга (по модели «Айсберг»)	4	1	3	Устный опрос
4.3	Подготовка предложений коучинга в организации. Установочная сессия с клиентом	2	1	1	Устный опрос
4.4	Контракт на коучинг в организации. Обучение на кейсах	4	1	3	Устный опрос
4.5	Маркетинг коучинга в организации. Маркетинг внешнего коучинга. Маркетинг внутреннего коучинга	3	1	2	Устный опрос
4.6	Развитие профессионализма – перспективы роста.	6	1	5	Зачет

	Итого:	82	27	55	
--	---------------	-----------	-----------	-----------	--

2.2. Календарный учебный график (общий)

Календарный график формируется по мере комплектования учебных групп, но не реже 2 раз в год.

Учебная группа	Дата начала занятий	Дата окончания занятий	Количество учебных недель	Количество учебных дней	Количество учебных часов	Режим занятий
КБ-1	10.01.2023	15.06.2023	21 неделя	41 день	82 часа, 4 часа в неделю	2 раза в неделю по 2 часа

Календарный учебный график (по модулям)

Сроки реализации, количество учебных недель	Сроки реализации модуля, количество часов в неделю				Режим занятий
	Модуль 1	Модуль 2	Модуль 3	Модуль 4	
10.01.2023-15.06.2023, 21 неделя	4 часа в неделю	4 часа в неделю	4 часа в неделю	4 часа в неделю	2 занятия по 2 часа

2.3. Содержание учебного плана.

Модуль 1. «Основные и базовые компетенции коучинга ICF»

Реализация этого модуля направлена на знакомство обучающихся с историей возникновения, философией коучинга как метода, актуальными

компетенциями и требованиями, применяемыми к коучам на международном уровне.

Осуществление обучения по данному модулю даст возможность познакомиться с коучингом как формой индивидуального консультирования в профессиональном контексте, которая способствует обучению и профессиональному развитию, понятием и структурой коучинговой сессии

(коуч-сессии), базовыми техниками коучинга, а также получить практический опыт проведения коуч-сессий.

Цель модуля – создание условий для формирования интереса к коучингу как форме индивидуального консультирования в профессиональном контексте.

Задачи модуля:

- Знакомить обучающихся с историей и философией коучинга как метода;
- Знакомить обучающихся с актуальными компетенциями и требованиями, предъявляемыми к коучам на международном уровне;
- Повышать осведомленность обучающихся о применении коучинга в бизнесе;
- Знакомить обучающихся с деятельностью международного профессионального сообщества коучей – Международной федерации коучинга (ICF);
- Знакомить обучающихся с понятием и структурой коучинговой сессии (коуч-сессии);
- Знакомить обучающихся с базовыми техниками, применяемыми в коучинге, и обучить особенностям их применения;
- Формировать терминологический аппарат;
- Способствовать приобретению обучающимися практических навыков проведения коуч-сессий.

Учебно-тематический план модуля 1 «Основные и базовые компетенции коучинга ICF»

№ п/п	Наименование раздела, темы	Количество часов			Формы промежуточной аттестации (контроля)
		Всего	Теория	Практика	
1	Вводная лекция, инструктаж по ТБ, знакомство с программой	2	2		Анкетирование
2	Определение, история и философия коучинга. Смена парадигмы лидерства. Коучинг в организации – формы и критерии применения	2	1	1	Устный опрос

3	8 компетенций коучинга ICF. Позиция и качества коуча. Язык и терминология	4	1	3	Устный опрос
4	Модели коучинга: GROW, модель Тимоти Голви. Структура коуч-сессии. Построение отношений, раппорт	2	1	1	Устный опрос
5	Заключение коучингового соглашения. Этап формулирования цели и результата. Планирование и постановка целей	4	1	3	Устный опрос
6	Сильные вопросы: техника постановки вопросов. Активное и глубокое слушание	2	1	1	Устный опрос
7	Завершение сессии. Модель «Айсберг» - уровни коучинга	5	2	3	Контрольная работа
	ИТОГО:	21	9	12	

Содержание учебной программы Модуля 1.

Тема №1. Вводная лекция, инструктаж по ТБ, знакомство с программой.

Теория: Знакомство с группой. Знакомство с преподавателями курса. Презентация программы обучения. Особенности реализации программы (формат, формы реализации учебных занятий, запись в подгруппы). Особенности работы с образовательной платформой ica.getcourse.ru (доступ, подключение, прогресс, передача файлов).

Тема №2. Определение, история и философия коучинга. Смена парадигмы лидерства. Коучинг в организации – формы и критерии применения.

Теория: Философия и принципы коучинга. Т.Голви, Т.Дж.Леонард, Дж.Уитмор. Цель и миссия ICF. Определение коучинга. Определение

коучинга в организации и на рабочих местах. Ценность коучинга для клиентов и организаций. Преимущества коучинга перед другими методами.

Практика: Мозговой штурм «Ожидания компании от коучинга».

Тема №3. 8 компетенций коучинга ICF. Позиция и качества коуча. Язык и терминология.

Теория: Обновленная модель компетенций ICF. Соотношений компетенций «быть – делать», модель С.Ю.Чумаковой. Этика в работе коуча. Коучинговое мышление. Принципы коучинга, модель М.Эриксона. Язык и терминология коучинга.

Практика: Мозговой штурм «Отличие коучинга от других профессий». Сравнение разных стилей коммуникации. Практическое занятие: проведение сессий под наблюдением.

Тема №4. Модели коучинга: GROW, модель Тимоти Голви. Структура коуч-сессии. Построение отношений, раппорт.

Теория: Модели и процессы коучинга. Структура коуч-сессии. Модель GROW. Коучинговый диалог. Создание доверия и безопасности. Установление доверительных отношений. Техники раппорта. Модель Тимоти Голви.

Практика: Работа в парах «Структура-сессии по модели GROW». Работа в малых группах «Фиксация невербальных проявлений раппорта».

Тема №5. Заключение коучингового соглашения. Этап формулирования цели и результата. Планирование и постановка целей

Теория: Заключение соглашений в коучинге. Чек-лист «Контракт коучинга». Поддержание соглашений в коучинге. Формулирование цели – критерии. Критерии конечного результата. Планирование и постановка цели.

Практика: Мозговой штурм «Вопросы о результате». Практическое занятие: проведение сессий под наблюдением.

Тема №6. Сильные вопросы: техника постановки вопросов. Активное и глубокое слушание

Теория: Инструменты коуча в диалоге: слушание, вопросы, молчание. 3 уровня слушания. Понятие и техника постановки сильных вопросов.

Практика: работа в малых группах «Активное слушание: фиксация наблюдений», отработка навыков активного слушания в парах. Мозговой штурм «Вопросы, повышающие осознанность».

Тема №7. Завершение сессии. Модель «Айсберг» - уровни коучинга

Теория: 3 уровня коучинга – модель «Айсберг». Способы формирования осознанности. Проектирование действий. Завершение сессии с клиентами.

Практика: Разбор демонстрационной сессии. Практическое занятие: проведение сессий под наблюдением.

Модуль 2. «Продуктивные отношения в коучинге. Действия и достижения»

Реализация этого модуля направлена на изучение компетенций, которыми должен обладать специалист, использующий коучинговый подход в индивидуальном консультировании, а также на знакомство с техниками и инструментами, которые помогают проявлять эти компетенции в рамках коучинговой сессии.

Осуществление обучения по данному модулю даст возможность на практике применить и отработать модели, техники и инструменты коучинга, помогающие устанавливать и поддерживать продуктивные отношения в коучинговых сессиях, а также планировать действия для получения желаемых результатов.

Цель модуля – развитие методологической культуры специалиста, применяющего коучинг как форму индивидуального консультирования в профессиональном контексте.

Задачи модуля:

- Активизировать познавательную активность обучающихся благодаря расширению инструментария;
- Формировать способность подбирать целесообразные модели, техники и инструменты для решения разного типа задач;
- Расширять понимание обучающимися компетенций, которыми должен обладать специалист, использующий как форму консультирования;
- Обучать навыку установления и поддержания отношений с клиентом коучинга;
- Ориентировать обучающихся на решение различных жизненных задач с использованием коучинговых техник.

Учебно-тематический план модуля 2
«Продуктивные отношения в коучинге. Действия и достижения»

№ п/п	Наименование раздела, темы	Количество часов			Формы промежуточной аттестации (контроля)
		Всего	Теория	Практика	
1	Коучинговое присутствие – позиция коучинга. Прямое общение с клиентом. Вербальная и невербальная коммуникация	2	1	1	Устный опрос
2	Coachability – начало коучинга. Развитие осознанности: модель «Окно Джохари»	4	1	3	Устный опрос
3	Триединый мозг и человеческое поведение. Работа с возражениями и преодоление ограничений	2	1	1	Устный опрос
4	Конструирование будущего и техники визуализации. Открытие позитивного опыта по модели «Appreciative inquiry»	4	1	3	Устный опрос
5	Модели «Колесо коучинга», «Шкалирование». Стратегия изменений – формула Бэкхарда	2	1	1	Устный опрос
6	От видения к действию: сильные вопросы. Обратная связь в коучинге и	4	1	3	Контрольная работа

	менеджменте. Вызов и поддержка в коучинге				
7	Групповой менторинг	2		2	
	ИТОГО:	20	6	14	

Содержание учебной программы Модуля 2.

Тема №1. Коучинговое присутствие – позиция коучинга. Прямое общение с клиентом. Вербальная и невербальная коммуникация.

Теория: Понятие коучингового присутствия. Любопытство как профессиональная компетенция коуча. Рефрейминг. Стереотипы восприятия.

Практика: работа в малых группах «Рейфрейминг», разбор и обсуждение демонстрационной сессии.

Тема №2. Coachability – начало коучинга. Развитие осознанности: модель «Окно Джохари».

Теория: Осознание коучинга как целостной системы. Пробуждение осознанности. Инструмент «Coachability». Типы клиентов коучинга. Коучинг для развития и для решения задач. Создание осознания по модели «Айсберг». «Окно Джохари» как инструмент развития.

Практика: Мозговой штурм в малых группах «Типы клиентов». Демо-сессия по модели «Окно Джохари». Практическое занятие: проведение сессий под наблюдением.

Тема №3. Триединый мозг и человеческое поведение. Работа с возражениями и преодоление ограничений.

Теория: Модель П.Маклина «Триединый мозг». 4 сферы коучинга. Барьеры на пути к цели.

Практика: Мозговой штурм в малых группах «Триединый мозг». Групповое обсуждение. Мозговой штурм «Виды поведения».

Тема №4. Конструирование будущего и техники визуализации. Открытие позитивного опыта по модели «Appreciative inquiry».

Теория: Визуализация будущего. Осознанный поиск ресурсов в себе. Применение модели «Appreciative inquiry». Позитивное исследование.

Практика: Визуализация «Взгляд с балкона». Разбор и обсуждение демонстрационной сессии. Практическое занятие: проведение сессий под наблюдением.

Тема №5. Модели «Колесо коучинга», «Шкалирование». Стратегия изменений – формула Бэкхарда.

Теория: Формула изменений Р. Бэкхарда. Инструмент «Колесо коучинга». Вариации «Колеса коучинга».

Практика: Мозговой штурм в малых группах «Способы применения «Колеса коучинга». Работа в парах «Вопросы к колесу коучинга».

Тема №6. От видения к действию: сильные вопросы. Обратная связь в коучинге и менеджменте. Вызов и поддержка в коучинге.

Теория: Обратная связь по модели GROW. Правила обратной связи. Коучинг и обратная связь: ключевые отличия. Сравнение обратной связи и критики. Навыки получения обратной связи.

Практика: работа в малых группах «Обратная связь по модели GROW». Практическое занятие: проведение сессий под наблюдением.

Тема №7. Групповой менторинг.

Практика: Разбор и групповое обсуждение проведенных коуч-сессий. Групповой менторинг – это форма развития профессиональных навыков коуча, в ходе которой ментор (ведущий) разбирает коуч-сессии одного-двух участников, предоставляет обратную связь по проявленным компетенциям и показывает перспективы дальнейшего развития.

Модуль 3. «Коучинг изменений – преодолевая сопротивление»

Реализация этого модуля направлена на изучение процесса осуществления изменений в профессиональном и жизненном контексте, развития профессиональной компетентности и технологии преодоления сопротивлений, возникающих в процессе изменений и развития.

Осуществление обучения по данному модулю даст возможность на практике применить и отработать модели, техники и инструменты коучинга, помогающие проектировать пошаговую стратегию достижения целей, работу с активами и ресурсами клиента, а также исследовать факторы, мешающие достижению цели.

Цель модуля – развитие коучинговых компетенций обучающихся через решение профессиональных и жизненных задач с использованием инструментов проектирования стратегий и аккумуляции ресурсов.

Задачи модуля:

- Акцентировать внимание обучающихся на системности профессионального и личного развития личности;
- Активизировать познавательную активность благодаря расширению инструментария, включающего инструменты, модели и техники для работы с задачами разного типа в профессиональном и жизненном контексте;
- Способствовать формированию индивидуальной траектории профессионального развития обучающихся;
- Ориентировать обучающихся на проведение коуч-сессий в соответствии с компетенциями, принятыми в Международной федерации коучинга;
- Способствовать развитию лидерских качеств обучающихся;
- Стимулировать развитие индивидуальной коучинговой практики обучающихся.

**Учебно-тематический план модуля 3
«Коучинг изменений – преодолевая сопротивление»**

№ п/п	Наименование раздела, темы	Количество часов			Формы промежуточной аттестации (контроля)
		Всего	Теория	Практика	
1	Управление прогрессом и ответственностью. Стимулирование осознания	2	1	1	Устный опрос
2	Законы физики и коучинг – открытие возможностей. Роль ценностей в коучинговом процессе	4	1	3	Устный опрос
3	Визуализация в коучинге и лидерстве. Построение привлекательного будущего	2	1	1	Устный опрос
4	Гипотетические вопросы. Проектирование действий	4	1	3	Устный опрос
5	Препятствия и приверженность цели. Как преодолевать сопротивление: модель Кигана	2	1	1	Устный опрос

6	Коучинг в организации времени и приоритетов: модель «Линия времени», «Матрица Эйзенхауэра». Инструменты коучинга в принятии решений	4	1	3	Контрольная работа
7	Групповая супервизия	2		2	
	ИТОГО:	20	6	14	

Содержание учебной программы Модуля 3.

Тема №1. Управление прогрессом и ответственностью. Стимулирование осознания.

Теория: Коучинг изменений. Понятие потенциала. Теория Тимоти Голви. Фокус внимания коуча. Модель «Круг результатов». Кривая изменений.

Практика: Работа в парах по модели «Круг результатов». Сравнение менталитетов и убеждений.

Тема №2. Законы физики и коучинг – открытие возможностей. Роль ценностей в коучинговом процессе.

Теория: Модель процесса изменений. Осознанность изменений. Безотлагательность изменений. Система координат Рене Декарта. Решение измениться. Решение проблем. Техника «Стол менторов». Сопротивление изменениям: закон Ома. Формула Тимоти Голви. Роль ценностей в коучинговом процессе. Ценности-убеждения-принципы.

Практика: Разбор и обсуждение демонстрационной сессии по модели «Стол менторов». Мозговой штурм «Способы выявления ценностей в коучинге». Практическое занятие: проведение сессий под наблюдением.

Тема №3. Визуализация в коучинге и лидерстве. Построение привлекательного будущего.

Теория: Работа с метафорами. Модель «Икигай». Модель Уолта Диснея. Техники креативного мышления.

Практика: Упражнение «Самый лучший день». Заполнение «Колеса ценностей». Разбор и обсуждение демонстрационной сессии по модели Уолта Диснея. Работы по подгруппам по модели Уолта Диснея.

Тема №4. Гипотетические вопросы. Проектирование действий.

Теория: Гипотетические вопросы. Стратегия изменений «8 шагов» (модель Коттера). Закрепление изменений и контроль.

Практика: Мозговой штурм «Гипотетические вопросы на сессии». Практическое занятие: проведение сессий под наблюдением.

Тема №5. Препятствия и приверженность цели. Как преодолевать сопротивление: модель Кигана.

Теория: Модель изменений: приверженность и действия. Практика и укрепление намерения. Этапы развития навыков. Ошибки коуча в работе с моделью изменений. Лестница предположений к убеждениям. Блоки на линии времени. Способы работы с сопротивлением: «Меню рабочего стола», «Пирамида логических уровней».

Практика: разбор и обсуждение демонстрационных сессий по модели «Меню рабочего стола», «Пирамида логических уровней».

Тема №6. Коучинг в организации времени и приоритетов: модель «Линия времени», «Матрица Эйзенхауэра». Инструменты коучинга в принятии решений.

Теория: Матрица Эйзенхауэра. Расстановка приоритетов: важное и срочное. Проактивность и реагирование. Правило Парето. 2 типа восприятия времени: ассоциированное, диссоциированное. Коучинг на линии времени.

Практика: Практическое занятие: проведение сессий под наблюдением.

Тема №7. Групповая супервизия.

Практика: Разбор и групповое обсуждение работы коуча. Групповая супервизия – это один из методов личного и профессионального развития коуча в форме профессионального консультирования и анализа целесообразности и качества используемых практических подходов и

методов консультирования, а также изучения личностных проблем, возникающих у коуча в процессе консультирования.

Модуль 4. «Коучинг как профессия и стиль менеджмента»

Реализация этого модуля направлена на изучение особенностей применения коучинга как стиля управления в организациях, создания и ведения частной практики консультирования.

Осуществление обучения по данному модулю даст возможность познакомиться с особенностями формирования коучинговой культуры в организациях, в среде руководителей и собственников бизнеса, научиться составлять коммерческое предложение для клиента, выстраивать маркетинговую стратегию и проектировать траекторию профессионального развития.

Цель модуля – создание стратегии дальнейшего профессионального развития обучающихся в сфере коучинга в организациях и бизнесе.

Задачи модуля:

- Актуализировать знания об истории, философии и методологии коучинга;
- Способствовать формированию предпринимательского мышления обучающихся;
- Мотивировать обучающихся применять коучинг профессиональном и жизненном контексте;
- Расширять представление обучающихся о коучинге как профессии, стиле менеджмента;
- Ориентировать обучающихся на дальнейшее профессиональное развитие в сфере коучинга в организации и бизнесе;
- Содействовать в проектировании траектории профессионального развития.

Учебно-тематический план модуля 4 «Коучинг как профессия и стиль менеджмента»

№ п/п	Наименование раздела, темы	Количество часов			Формы промежуточной аттестации (контроля)
		Всего	Теория	Практика	
1	Типологии и коучинг раскрытия потенциала. Готовность организации к коучингу и особенности его проведения (по модели Грейвза)	2	1	1	Устный опрос
2	Интеграция компетенций коучинга ICF – от уровня	4	1	3	Устный опрос

	идентификации к уровню окружения. 3 уровня компетенций – уровни коучинга (по модели «Айсберг»)				
3	Подготовка предложений коучинга в организации. Установочная сессия с клиентом	2	1	1	Устный опрос
4	Контракт на коучинг в организации. Обучение на кейсах	4	1	3	Устный опрос
5	Маркетинг коучинга в организации. Маркетинг внешнего коучинга. Маркетинг внутреннего коучинга	3	1	2	Устный опрос
6	Развитие профессионализма – перспективы роста.	6	1	5	Зачет
	ИТОГО:	21	6	15	

Содержание учебной программы Модуля 4.

Тема №1. Типологии и коучинг раскрытия потенциала. Готовность организации к коучингу и особенности его проведения (по модели Грейвза).

Теория: Глобальное культурное устройство. Спиральная динамика развития ценностей (по Грейвзу). Развитие человеческих ценностей. Развитие культурологических систем. Условия, влияющие на развитие ценностей. Коучинг раскрытия потенциала. Эволюция мышления. Культура управления.

Практика: Мозговой штурм «Описание уровней спиральной динамики».

Тема №2. Интеграция компетенций коучинга ICF – от уровня идентификации к уровню окружения. 3 уровня компетенций – уровни коучинга (по модели «Айсберг»).

Теория: Уровни менеджмента по Грейвзу. Инновационный менеджмент. Метапрограммы. 3 уровня компетенций – уровни коучинга (по модели «Айсберг»).

Практика: Работа в малых группах «Описание метапрограмм».
Практическое занятие: проведение сессий под наблюдением.

Тема №3. Подготовка предложений коучинга в организации.
Установочная сессия с клиентом.

Теория: Способы принятия решений. Выявление метапрограмм в коуч-сессии. Начало и завершение коуч-сессии. Планирование серии коуч-сессий.

Практика: Работа в малых группах «Установочная сессия». Работа в малых группах «Определение коучинга по метапрограммам».

Тема №4. Контракт на коучинг в организации. Обучение на кейсах.

Теория: Понятие долгосрочного коучингового контракта. Коучинг в организации: особенности заключения соглашения.

Практика: Решение кейсов. Работа с документами: анализ и заполнение. Практическое занятие: проведение сессий под наблюдением.

Тема №5. Маркетинг коучинга в организации. Маркетинг внешнего коучинга. Маркетинг внутреннего коучинга.

Теория: Маркетинг в коучинге: цели, задачи, особенности. Воронка продаж. Продуктовая линейка. Долгосрочная работа с организациями. Способы описания целевой аудитории и формирования позиционирования.

Практика: Мозговой штурм в малых группах «Способы продвижения услуг», «Идея продукта».

Тема №6. Развитие профессионализма – перспективы роста.

Теория: Бланк саморазвития коуча. Модели и стратегии профессионального развития коуча. Карьерный рост. Продвижение услуг и позиционирование на рынке. Сертификация. Сессия вопрос-ответ.

Практика: Заполнение карты саморазвития. Создание стратегии профессионального развития. Формулирование позиционирования. Практическое занятие: проведение сессий под наблюдением.

Раздел 3. Оценка качества освоения программы

3.1. Формы аттестации

В процессе обучения осуществляется систематический контроль усвоения соответствующих знаний, приобретения необходимых умений и навыков обучающимися. Система контроля знаний обучающихся, осуществляется путем проведения текущего контроля, промежуточной и итоговой аттестации обучающихся.

Целью текущего контроля знаний, обучающихся является: определение фактического уровня знаний, умений и навыков, обучающихся по программе.

Текущий контроль успеваемости обучающихся является постоянным, осуществляется в течение всего обучения, в ходе повседневной учебной работы преимущественно устного опроса.

Под промежуточной аттестацией понимается аттестация обучающихся по модулям образовательной программы. Промежуточная аттестация – определение уровня знаний обучающегося за определенный период обучения. Промежуточная аттестация предусматривает проведение контрольных работ по итогам изучения программы модуля, без выставления оценок, с целью определения уровня освоения образовательной программы и позволяет определить качество усвоения изученного материала.

Контрольная работа состоит из небольшого количества средних по трудности вопросов, задач или заданий, требующих поиска обоснованного ответа. Контрольная работа может занимать часть или полное учебное занятие с разбором правильных решений на следующем занятии.

Под итоговой аттестацией понимается аттестация обучающихся по результатам освоения дополнительной общеобразовательной общеразвивающей программы «Коучинг в современном мире». Итоговая аттестация – определение уровня знаний обучающегося за весь период обучения. Итоговая аттестация предусматривает проведение зачета с применением балльно-рейтинговой системы с целью определения уровня

освоения образовательной программы и позволяет определить качество усвоения изученного материала.

Итоговая аттестация обучающихся осуществляется Автономной некоммерческой организацией "Водно-лыжный клуб Натальи Румянцевой".

Основные функции УЦ:

- Комплексная оценка уровня знаний, обучающихся;
- Решение вопросов о выдаче обучающимся сертификата или свидетельства о прохождении программы обучения;

Зачет состоит из трех частей:

- Теоретический зачет;
- Зачет в виде проведения коучинговой сессии под наблюдением;
- Письменная работа – эссе о коучинге.

Зачет призван способствовать глубокому пониманию коучинга, систематизации и закреплению знаний слушателей по дополнительным общеразвивающим программам умению анализировать и находить решение конкретных задач, формированию у слушателей комплексного творческого подхода к рассмотрению возникающих в ходе дальнейшей практики проблем.

Прохождение всех четырех модулей образовательной программы (при условии посещаемости не ниже 75% занятий) и прохождение итоговой аттестации дает обучающемуся право на получение сертификата о прохождении обучения.

3.1. Оценочные материалы.

Контрольная работа, модуль 1 «Основные и базовые компетенции коучинга ICF»

1. Основоположниками коучинга являются?
 - a) Джон Уитмор
 - b) Тимоти Голви
 - c) Джон Коттер
 - d) Томас Леонард

2. Напишите свое определение коучинга

Коучинг – это _____

3. Перечислите ключевые компетенции коучинга ICF:

- a) Соответствие этическим нормам и стандартам
- b) Заключение коучингового соглашения
- c) Установление доверительных отношений с клиентом
- d) Коучинговое присутствие
- e) Активное слушание
- f) Постановка «сильных вопросов»
- g) Уверенность в работе с сильными эмоциями
- h) Прямое общение
- i) Гибкость в работе с клиентом
- j) Стимулирование осознания
- k) Проектирование действий
- l) Планирование и постановка целей
- m) Управление прогрессом и ответственностью

4. Выберите пункты, которые относятся к каждой из форм работы

- 1. Коучинг _____
- 2. Консультирование _____
- 3. Менторство/наставничество _____
- 4. Психотерапия _____
- 5. Тренинг _____

- a) Форма интерактивного обучения, в результате которого происходит формирование конкретных знаний, умений и навыков
- b) Человек или команда находят собственное решение
- c) Передача собственного опыта в специфической области знания
- d) Движение из настоящего в будущее, используя опыт прошлого

- e) Фокус на разрешении трудностей из прошлого, которое препятствует эффективному личностному функционированию в настоящем.
 - f) Получения экспертного мнения, выявление проблемы и предоставление рекомендаций, а иногда и осуществление решения
 - g) Акцент на разработке эффективных стратегий, для достижения специфических целей в рабочей или персональной жизни. Акцент ставится на действии и реализации.
5. Перечислите 3 уровня коучинга согласно модели «Айсберг». На что направлен коучинг в каждом уровне?

Как знание модели «Айсберг» помогает Вам в работе с клиентом?

6. Модель Тимоти Голви.
Заполните пропуски

Эффективность = _____ - _____

7. Выберите правильную последовательность этапов в модели GROW

Этап 1 _____
Этап 2 _____
Этап 3 _____
Этап 4 _____

- a) Обзор реальности
- b) Согласование возможностей
- c) Сила воли;
- d) То, что буду делать; путь вперед
- e) Расстановка целей

8. Напишите по 2 вопроса на каждый из этапов модели GROW

Этап 1	
Этап 2	
Этап 3	
Этап 4	

В чем преимущества модели GROW?

9. Модель Тимоти Голви

Что Тимоти Голви считал наисильнейшим препятствием на пути достижения эффективности:

- a) Отсутствие четко сформулированной цели
- b) Убеждения
- c) Страх

10. Перечислите принципы Милтона Эриксона

- a) Сам человек лучше знает ситуацию со своей стороны – все люди ОК
- b) Нет неудач и поражений – есть обратная связь и опыт
- c) Человек уже обладает всеми ресурсами для своего успеха – все уже есть, нужно только найти
- d) Человек сможет достигнуть всего, если осознает, что он действительно хочет
- e) Человек сам способен осознать свои слабые стороны и потенциал для улучшения
- f) Человек сам способен сделать лучший выбор - определить пути собственного развития
- g) Каждый человек способен на большее

11. Перечислите 3 элемента природы коучинга, согласно Джону Уитмору:

- a) Изменения
- b) Ответственность
- c) Выбор
- d) Осознанность
- e) Цель

12. Выберите, на чем сосредоточено внимание коуча на разных уровнях слушания:

Разговорное слушание _____

Активное слушание _____

Глубинное слушание _____

- a) Интонация
- b) Содержание
- c) На том, что не говорит собеседник
- d) Интуиция
- e) Свои мысли
- f) На том, как говорит собеседник
- g) Внимание на собеседнике
- h) Внимание на себе
- i) Метапозиция

- j) На том, что говорит собеседник
- k) Факты
- l) То, что не сказано словами
- m) Контекст
- n) Структура речи и мышление
- o) То, что человек может на самом деле

13. Напишите по 1 примеру на каждый тип вопросов:

Вопросы об идеальном результате	
Мотивирующие вопросы	
Вопросы о последствиях	
Вопросы Колумбо	
Сенсорные вопросы	

14. Расположите пункты согласно структуре коуч-сессии

- 1 _____
- 2 _____
- 3 _____
- 4 _____
- 5 _____
- 6 _____
- 7 _____
- 8 _____

- a) Контракт: цель и конечный результат

- b) Установление отношений
- c) Тема и цель клиента
- d) Планирование действий
- e) 5'-минутное предупреждение
- f) Осознание и выбор – опыт
- g) Завершение: итоги, результаты и ценность сессии
- h) Домашнее задание

15. Обозначьте преимущества открытых вопросов:

- a) Побуждают людей думать за рамками, идти дальше
- b) Позволяют свериться с клиентом правильность Вашего понимания
- c) Подразумевают множественные ответы
- d) Ведут к суждениям
- e) Резюмируют слова клиента
- f) Помогают людям расширять видение будущего

16. Напишите пункты, которые входят в рамку конечного результата

1	
2	
3	
4	
5	

17. Цель, сформулированная по SMART должна соответствовать следующим критериям:

- a) Позитивная
- b) Измеримая
- c) Реалистичная
- d) Релевантная
- e) Достижимая
- f) Расписана по времени

g) Специфично-конкретная

18. В чем важность раппорта в коучинге? _____

19. Во время вашего разговора, неожиданно раздался звонок и коучи отвлекся, чтобы поговорить по телефону. Как Вы будете восстанавливать раппорт с клиентом?

20. В процессе коуч-сессии, один из ключевых менеджеров, с которым Вы работаете над темой повышения эффективности по запросу его руководителя, признался, что имеет проблемы с алкоголем, сказывающиеся на его работе. Опишите Ваши действия?

21. Что относится к каждой из компетенций:

Соответствие этическим нормам и стандартам _____

Активное слушание _____

Постановка сильных вопросов _____

Установление доверительных отношений _____

Заключение коучингового соглашения _____

Коучинговое присутствие _____

- a) Поддерживает и вдохновляет, принимает, изучает и способствует усилению выражения клиентом его чувств, восприятия, озабоченности, убеждений, предположений и т.д.
- b) Заключает ясные соглашения и выполняет обещания.
- c) Задает вопросы, отражающие активное слушание и понимание взгляда клиента.
- d) Использует подходящий и уважительный по отношению к клиенту язык (например, избегает в языке дискриминации по полу, расе, не использует специфических технических терминов, жаргонизмов).
- e) Определяет, есть ли соответствие между его/ее методами коучинга и потребностями возможного клиента, которое обеспечит эффективность коучинга.
- f) При необходимости, рекомендует обратиться к соответствующему специалисту, умеет определить, когда это необходимо.
- g) Видит много способов работы с клиентом и в каждый момент выбирает наиболее эффективный

22. Что для Вас было ценным на Модуле 1?

1 _____

2 _____

3 _____

23. Оцените по 10 бальной шкале выраженность у себя компетенций коучинга.

Заполните свое «Колесо компетенций»

Компетенция 3. Создает и поддерживает соглашения	_____
Компетенция 4. Постоянно развивает доверие и ощущение безопасности	_____
Компетенция 5. Сохраняет присутствие	_____

Компетенция 6. Активно слушает	_____
Компетенция 7. Пробуждает осознанность	_____
Компетенция 8. Способствует развитию клиента	_____

24. Какой ваш следующий шаг в освоении коучинга?

Контрольная работа, модуль 2. «Продуктивные отношения в коучинге. Действия и достижения»

1. Что входит в компетенцию «Стимулирование осознания»:

- a) Расспрашивает с целью добиться более глубокого понимания, осознания и ясности
- b) Организует мозговые штурмы и помогает клиенту определить те действия, которые позволят ему продемонстрировать, отработать и углубить новые знания
- c) Раскрывает перед клиентами более широкие перспективы и вдохновляет их на смену точки зрения и нахождения новых возможностей для действий
- d) Делится инсайтами с клиентами так, чтобы они были полезны и имели смысл для клиента

2. Перечислите 3 главных правила предоставления обратной связи, на Ваш взгляд:

- a. _____
- b. _____
- c. _____

3. Что относится к каждому из квадрантов «Окно Джохари»:

- 1) Арена _____
- 2) Фасад _____
- 3) Слепое пятно _____
- 4) Неизвестное _____

- a) Информация, которую другие знают обо мне, но я о себе не знаю
- a) Что я знаю о себе, но либо не хочу сообщать другим, либо ещё не успел рассказать.
- b) Имеющийся у меня потенциал, о котором и я не знаю, и не подозревают другие
- c) Информация обо мне, о которой знаю я и другие люди

4. Что позволяет уменьшить область квадранта «Слепое пятно» в модели «Окно Джохари»:

- a) Самораскрытие
- b) Обратная связь
- c) Самопознание

5. Выберите характеристику, которая соответствует каждому типу клиента:

- 1) Посетитель/визитер _____
- 2) Покупатель/заказчик _____
- 3) Жалобщик _____

- a) Готов работать и нести ответственность за результат
- b) Пришел на коучинг из любопытства

- c) Любит говорить о своих проблемах, но не собирается их решать
- d) Считает, что у него нет никаких проблем
- e) Направлен на коучинг своим руководителем, но не понимает зачем

6. Что Вы будете делать в следующей ситуации?

Сотрудник направлен на коучинг своим руководителем. Руководитель озвучил, что темой для коучинга будет развитие управленческих компетенций. Сотрудник никогда не работал с коучем и считает себя хорошим управленцем.

7. Какой тон голоса коуча подойдет для помощи клиенту в формулировании и реализации первых шагов к достижению цели?

- a) Тон волшебника
- b) Тон воина
- c) Тон мудреца
- d) Тон друга

8. Как коучу следует вести себя с «Жалобщиком»:

- a) Наблюдать, задавать вопросы.
- b) Рассказать о том, что такое коучинг и как он работает
- c) Пригласить прийти, когда будет готов работать

9. В чем преимущества использования инструмента «Колесо» в коучинге?

10. Напишите 3 последовательных вопроса по инструменту «Линия времени»

- 1 _____
- 2 _____
- 3 _____

11. Перечислите характеристики «включенного/ассоциированного времени»:

- a) Время – это объемное «здесь и сейчас», как моментальный снимок
- b) Человек действует менее упорядоченно, разбирается с делами и проблемами по мере их возникновения
- c) Время – это линейная последовательность из прошлого в будущее
- d) Человек хорошо умеет планировать

12. Выполнение дел из какого квадранта Матрицы Эйзенхауэра максимально приближает человека к достижению главной цели?

- a) Важное/срочное
- b) Важное/не срочное
- c) Не важное/срочное
- d) Не важное/не срочное

13. Напишите формулу изменений Р.Бекхарда и Д.Глейчера.

_____ + _____ + _____ > _____

14. Что относится к компетенции «Проектирование действий»?

- a) Помогает клиенту сконцентрироваться и систематически изучает наиболее существенные для достижения оговоренных целей коучинга конкретные проблемы и возможности
- b) Раскрывает перед клиентом более широкие перспективы и вдохновляет их на смену точки зрения и нахождения новых возможностей для действий
- c) Отмечает успехи и способности клиента, способствуя их дальнейшему росту
- d) Помогает клиентам увидеть разные, взаимосвязанные факторы, влияющие на них и на их поведение

15. В чем преимущества инструмента коучинга «Линия времени»?

16.Приведите 3 примеров применения инструмента «Колесо» в коучинге.

1 _____

2 _____

3 _____

17. Перечислите, за что отвечает каждый отдел в системе «Триединого мозга»

- 1) Кора/Думающий мозг _____
- 2) Рептильный/примитивный мозг _____
- 3) Мозг _____
- млекопитающих/Лимбическая система

- a) Безопасность вида, базовое поведение
- b) Визуализация
- c) Защита организма от опасностей
- d) Генератор эмоций
- e) Сопротивление переменам
- f) Способность к анализу

18.Какие инструменты коучинга Вы можете использовать для преодоления сопротивления?

- a) Ролевые модели
- b) Гипотетические вопросы «Что Если?...»
- c) Формирование новых убеждений
- d) Визуализация желаемого будущего
- e) Поиск эксперта
- f) Вопросы к «внутренним возражениям»
- g) Модель «Appreciative Inquiry»

19. Напишите 3 примера гипотетических вопросов.

- 1 _____
- 2 _____
- 3 _____

20. Выберите ситуации, в которых целесообразно использовать коучинг:

- a) Адаптация новых сотрудников, при которой требуется приобретение специфических знаний
- b) Сотруднику не хватает ясности в видении ситуации
- c) Сотрудник не может самостоятельно выбрать из двух примерно равных альтернатив
- d) Сотрудник находится в состоянии стресса
- e) Сотрудник нуждается в развитии навыка или качества, которое невозможно развить с помощью тренинга

21. Назовите 3 инструмента, которые Вы можете использовать в работе с данным клиентом.

Клиент – успешный руководитель обратился к Вам с запросом: « В последнее время чувствую спад энергии и жизненных сил. Не понимаю, почему это происходит и что делать?»

- 1 _____
- 2 _____
- 3 _____

Вопросы для самоанализа:

1. Что для Вас было ценным на Интенсиве № 2?

- 1 _____

2 _____

3 _____

2. Оцените по 10 бальной шкале выраженность у себя компетенций коучинга:

Компетенция 3. Создает и поддерживает соглашения	_____
Компетенция 4. Постоянно развивает доверие и ощущение безопасности	_____
Компетенция 5. Сохраняет присутствие	_____
Компетенция 6. Активно слушает	_____
Компетенция 7. Пробуждает осознанность	_____
Компетенция 8. Способствует развитию клиента	_____

3. Что будет Вашим следующим шагом для развития компетенций коучинга?

Контрольная работа, модуль 3. «Коучинг изменений – преодолевая сопротивление»

1. Когда целесообразно использовать модель «Окно Джохари»?

2. Выберите пункты, которые относятся к каждой из компетенции коучинга

- 1) Управление прогрессом и _____
ответственностью
- 2) Стимулирование осознанием _____
- 3) Проектирование действий _____

- a) Просит клиента проводить различие между заурядными и значимыми вопросами, ситуативным и повторяющимся поведением, когда обнаруживает несоответствие между декларируемым и действиями
- b) Умение держать внимание на том, что важно клиенту, и оставлять ответственность клиенту совершать действия,
- c) Не дает клиенту сбиться с пути между сессиями, концентрируя внимание на плане и намеченных результатах коучинга, оговоренному плану действий и темах для следующей сессии (сессиях)
- d) Поддерживает активные эксперименты и самопознание, где клиент сразу пробует то, что было предметом обсуждения и изучения во время сессии, в своей работе и жизни
- e) Узнает, что клиенту удалось сделать, что не удалось, чему он научился, что осознал за время проведения предыдущей сессии или сессиях

3. В чем важность компетенции коучинга «Управление прогрессом и ответственностью»?

4. Расположите последовательно стадии процесса изменений

- 1) _____
- 2) _____
- 3) _____
- 4) _____
- 5) _____
- 6) _____
- 7) _____

- a) Безотлагательность
- b) Решение проблемы
- c) Изменение (трансформация)
- d) Осознанность
- e) Решение измениться
- f) Практика и усиление
- g) Приверженность

5. Определите, к какой стадии изменений относится каждый из вопросов коуча.

- 1) Как Вы можете усовершенствовать _____ процесс и делать так постоянно?
- 2) Оцените свою готовность _____ действовать по этому плану по 10 бальной шкале.
- 3) Что произойдет, если Вы не _____ изменитесь?

- a) Безотлагательность
- b) Решение проблемы
- c) Изменение (трансформация)
- d) Осознанность
- e) Решение измениться
- f) Практика и усиление
- g) Приверженность

- 6. Какой отдел большего всего сопротивляется переменам согласно модели «Триединого мозга»?**
- a) Кора/Думающий мозг
 - b) Рептильный/примитивный мозг
 - c) Мозг млекопитающих/Лимбическая система

7. Расположите последовательно стадии процесса обучения

- 1) _____
- 2) _____
- 3) _____
- 4) _____

- a) Неосознанная некомпетентность
- b) Неосознанная компетентность
- c) Осознанная некомпетентность
- d) Осознанная компетентность

8. После прохождения какой стадии, согласно «Кривой изменений», может начинаться коучинг?

- a) Отказ
- b) Злость
- c) Смятение
- d) Принятие
- e) Изучение
- f) Обязательство

Почему?

9. Как Вы понимаете «Закон Ома» применительно к коучингу?

10. Перечислите 5 наиболее эффективных, на Ваш взгляд, способов работы с убеждениями коучи.

- 1) _____
- 2) _____
- 3) _____
- 4) _____
- 5) _____

11. Что может относиться к бессознательным блокам коучи из временного континуума «Жизнь после достижения цели»? Приведите примеры.

12. Расположите последовательно (от основания к вершине) уровни в «Пирамиде логических уровней»

- 1) _____
- 2) _____
- 3) _____
- 4) _____
- 5) _____

- a) Ценности
- b) Окружение
- c) Способности
- d) Видение
- e) Идентификация
- f) Действия

13. К какому уровню относится запрос коучи: «Хочу научиться по-другому реагировать на замечания руководителя»?

- a) Ценности
- b) Окружение
- c) Способности
- d) Видение
- e) Идентификация
- f) Действия

14. Вы работаете с коучем уже 3 сессии. Он четко сформулировал свою цель, первые 2 сессии активно выполнял домашнее задание. Но сейчас произошел спад, Вы замечаете, что клиент не испытывает прежнего энтузиазма. Вам кажется, что его что-то останавливает от решительных действий. Опишите Ваши действия в этой ситуации. Какие инструменты коучинга Вы можете использовать?

15. Напишите 3 вопроса к уровню «Окружение» из «Пирамиды логических уровней»

- 1) _____
- 2) _____
- 3) _____

16. Распределите вопросы по квадрантам Рене Декарта

Ситуация: коуч сомневается, принять предложение о смене работы или нет.

- 1) +; + _____
- 2) -; + _____

- 3) -; - _____
- 4) +; - _____

- a) Что не произойдёт, если вы примете это предложение?
- b) Что случится, если вы не примете это предложение?
- c) Что произойдёт, если вы согласитесь на это предложение?
- d) Что не произойдёт, если вы не поступите таким образом?

17. Напишите 3 вопроса при использовании инструмента «Стол менторов/ Совет директоров».

- 1) _____
- 2) _____
- 3) _____

18. Какие характеристики относятся к ценностям, убеждениям и принципам?

- 1) Ценност _____
и _____
- 2) Принцип _____
ы _____
- 3) Убежден _____
ия _____

- a) Мотивируют
- b) Приходят из прошлого опыта
- c) Проявляются в поведении: что мы делаем и что не делаем
- d) Описывают правила – что правильно, что нет
- e) Присутствуют в настоящем и направлены на будущее
- f) Объединяют людей

19. Напишите последовательные шаги при работе с «Моделью Кигана»

- 1) Шаг 1 _____
- 2) Шаг 2 _____
- 3) Шаг 3 _____

- 4) Шаг 4 _____
- 5) Шаг 5 _____
- 6) Шаг 6 _____

- a) Ищем опровержение своих исходных установок
- b) Напишите историю своих исходных установок
- c) Изучите свое поведение – в реальности и запишите результаты
- d) Организуем первую проверку исходной установки для изменения поведения
- e) Разрабатывайте / применяйте / оценивайте дальнейшие тесты
- f) Оцениваем результаты

20. Как Вы понимаете, что такое «конфликтующие/противоборствующие убеждения»?

В чем важность их проработки на коуч-сессиях?

21. Какие задачи могут быть решены в каждой из ролей «Стратегии Уолта Диснея».

- 1) Мечтатель _____
- 2) Реалист _____
- 3) Критик _____

- a) Проверка на «экологичность» разработанного плана для клиента
- b) Четкая визуализация будущего
- c) Составление плана действий по достижению цели
- d) Повышение мотивации к достижению цели

е) Определение и проработка «зоны риска»

Вопросы для самоанализа:

1. Что для Вас было ценным на Модуле 3?

1 _____

2 _____

3 _____

2. Оцените по 10 бальной шкале выраженность у себя компетенций коучинга.
Заполните свое «Колесо компетенций»

Компетенция 3. Создает и поддерживает соглашения	_____
Компетенция 4. Постоянно развивает доверие и ощущение безопасности	_____
Компетенция 5. Сохраняет присутствие	_____
Компетенция 6. Активно слушает	_____
Компетенция 7. Пробуждает осознанность	_____
Компетенция 8. Способствует развитию клиента	_____

3. Какой Ваш следующий шаг для развития компетенций коучинга?

Модуль 4. «Коучинг как профессия и стиль менеджмента»

Зачетная работа (тест)

№	Вопрос	Балл	Балл
1	В начале работы с клиентом важно обсудить?		
2	Что дает коучу понимание стиля коммуникаций клиента?		
3	Какой лучший способ начала встречи с клиентом на 3-ей (4-ой) сессии?		
4	Вы работаете с клиентом. Все идет очень хорошо: клиенту и Вам виден прогресс. Однако, на работе клиент не получил желаемого повышения и очень расстроен. Чем вы можете помочь клиенту?		
5	Зеркалирование – это: Парафраз, это:		
6	В какие моменты сессии наиболее эффективно использовать метафоры?		

7	Наилучшим определением сильных вопросов является?		
8	Какой наилучший метод повышение уровня самообучаемости клиента в коучинге?		
9	Клиент ходит на сессии уже несколько недель. Коуч заметил, что клиент очень редко выполняет согласованные задания. Что будет наилучшим подходом к эффективному сдвигу в этом направлении?		
10	Коуч работает на уровне ТОП менеджеров несколько месяцев. Один из директоров на сессии вынес жалобу на другого директора и просит коуча помочь. Какой наилучший способ работы с данной задачей?		
11	Опишите 3 Уровня коучинга.		
12	Какие формы сопротивления и возражений вы знаете? Как вы их определите?		
13	Организация обратилась к вам с запросом на развитие коучинговой культуры. Как вы будете реализовывать эту задачу/цель?		
14	Какие преимущества коучинга в современных организациях? Как они связаны с Целями и Стратегиями организации?		
	Ваш контракт с клиентом завершен.		

15	Как вы построите итоговую сессию – что включите?		
16	Вопросы по Логическим уровням – как они формулируются? В какие моменты вы их применяете? Как?		
17	К вам обратились за коучингом карьеры. Клиент говорит, что если не получит повышение в течение года, он покинет компанию. Коучинг оплачивает компания. Какие ваши идеи и подход в работе?		
18	Вы хотите получить Сертификат РСС ICF так быстро, как сможете. Как вы построите свою карьеру в коучинге?		
19	Какие компетенции коучинга – для Вас являются основополагающими, первоочередными? Почему?		
20	Коучинг в организации проводится по решению СЕО и СД. К вам приходят менеджеры с самым разным отношением к коучингу. С чего вы начнете? Какая ваша стратегия работы в таком контракте?		
21	Какими качествами, навыками лично Вам нужно обладать для того, чтобы работать с топ менеджерами?		
22	Почему вы хотите и решили стать коучем?		

23	Что является главными элементами структуры коуч-сессии?		
24	Опишите, чем отличается деятельность Внутреннего коуча от Внешнего коуча?		
25	Ваш клиент в процессе коучинга проходит через процессы изменений. Как вы будете поддерживать его в трудные моменты, как будете поддерживать его приверженность цели?		

Раздел 4. Комплекс организационно-педагогических условий.

4.1. Материально-технические условия реализации программы.

Для реализации дополнительной общеобразовательной общеразвивающей программы предусмотрены следующие условия:

- Помещение для занятий, отвечающие требованиям СанПин для учреждений дополнительного образования.
- Оборудование:

Компьютер с доступом в сеть Интернет – 3 шт., столы – 3 шт.
Стулья – 3 шт., Шкаф – 1 шт.

4.2. Кадровое обеспечение реализации программы

Реализация программы обеспечивается научно-педагогическими кадрами, имеющими, как правило, базовое образование, соответствующее профилю преподаваемой дисциплины, и систематически занимающимися научной и (или) научно-методической деятельностью. Доля преподавателей, имеющих ученую степень и (или) ученое звание, в общем числе преподавателей, обеспечивающих образовательный процесс по данной программе, составляет не менее 70% преподавателей.

Учебно-методическое и информационное обеспечение программы.

Основная литература:

- 1) Аткинсон, М. Достижение целей : пошаговая система / Мэрилин Аткинсон ; пер. с англ. – М. : Альпина Паблишер, 2013. – 250 с.
- 2) Голви, Т. Работа как внутренняя игра. Раскрытие личного потенциала / Тимоти Голви ; пер. с англ. Т. Гутниковой. – 2-е изд. – М. : Манн, Иванов и Фербер, 2019. – 304 с.
- 3) Дауни, М. Эффективный коучинг: Уроки тренера коучей / Майлз Дауни ; пер. с англ. – М. : Добрая книга, 2003. – 250 с.
- 4) Кимси-Хаус, Г., Кимси-Хаус, К., Санда, Ф., Уитворт, Л. / Коактивный коучинг: проверенные принципы личностного и профессионального роста / Генри Кимси-Хаус, Карен Кимси-Хаус, Филипп Санда, Лаура Уитворт ; пер. с англ. – М. : Альпина Паблишер, 2018. – 290 с.
- 5) Кови, С. Р. Восьмой навык: от эффективности к величию / Стивен Р. Кови ; пер. с англ. – М. : Альпина Паблишер, 2010. – 540 с.
- 6) Кови, С. Р. Семь навыков высокоэффективных людей: Мощные инструменты развития личности / Стивен Р. Кови ; пер. с англ. – 10-е изд., доп. – М. : Альпина Паблишер, 2015. – 396 с.
- 7) Рейнольдс, М. Коучинг: эмоциональная компетентность / Марша Рейнольдс ; пер. с англ. – М. : Международная Академия Корпоративного управления и Бизнеса, 2008. – 112 с.
- 8) Стар, Дж. Полное руководство по методам, принципам и навыкам персонального коучинга / Джули Стар ; пер. с англ. – М. : Претекст, 2016. – 380 с.
- 9) Уитмор, Дж. Внутренняя сила лидера: коучинг как метод управления персоналом / Джон Уитмор ; пер. с англ. – М. : Альпина Паблишер, 2009. – 270 с.

- 10) Уитмор, Дж. Коучинг: Основные принципы и практики коучинга и лидерства / Джон Уитмор ; пер. с англ. – М. : Альпина Паблишер, 2018. 0 316 с.

Дополнительная литература:

- 11) Ленсиони, П. Пять пороков команды / Патрик Ленсиони ; пер. с англ. И. Э. Коротенко. – 3-е изд. – М. : Манн, Иванов и Фербер, 2016. – 256 с.
- 12) Ключевые идеи книги: Лидер и Племя. Пять уровней корпоративной культуры. Дейв Логан, Джон Кинг, Хэйли Фишер-Райт / Smart Reading – «Смарт Ридинг» , 2020. – 25 с.
- 13) Сенге, П. Пятая дисциплина: Искусство и практика самообучающейся организации / Питер Сенге ; пер. с англ. Юлии Константиновой. – М. : Манн, Иванов и Фербер, 2018. – 496 с.

Интернет-ресурсы:

- 14) Международная Федерация Коучинга : Российское отделение : [сайт]. – Москва. – URL : <https://icf-russia.ru/> (дата обращения: 02.12.2021). – Текст. Изображение. Видео : электронные.