



Федеральное государственное бюджетное образовательное учреждение высшего образования  
«ТЕХНОЛОГИЧЕСКИЙ УНИВЕРСИТЕТ ИМЕНИ ДВАЖДЫ ГЕРОЯ  
СОВЕТСКОГО СОЮЗА, ЛЕТЧИКА-КОСМОНАВТА А.А. ЛЕОНОВА»

**УТВЕРЖДАЮ**

**И.о. проректора**

**А.В. Троицкий**

« \_\_\_\_\_ » \_\_\_\_\_ 2023 г.

***ИНСТИТУТ ПРОЕКТНОГО МЕНЕДЖМЕНТА  
И ИНЖЕНЕРНОГО БИЗНЕСА***

***КАФЕДРА ГУМАНИТАРНЫХ И СОЦИАЛЬНЫХ ДИСЦИПЛИН***

**РАБОЧАЯ ПРОГРАММА  
ДИСЦИПЛИНЫ (МОДУЛЯ)  
«КОУЧИНГ»**

**Направление подготовки: 37.04.01 Психология**

**Профиль: Организационная психология**

**Уровень высшего образования: магистратура**

**Форма обучения: очная**

Королев  
2023

Рабочая программа является составной частью основной профессиональной образовательной программы и проходит рецензирование со стороны работодателей в составе основной профессиональной образовательной программы. Рабочая программа актуализируется и корректируется ежегодно.

**Автор: Костыря С.С. Рабочая программа дисциплины (модуля): Коучинг – Королев МО: «Технологический университет», 2023.**

Рецензент: к.психол.н., доцент Капранова М.В.

Рабочая программа составлена в соответствии с требованиями федерального государственного образовательного стандарта высшего образования по направлению подготовки магистров 37.04.01 «Психология» и Учебного плана, утвержденного Ученым советом Университета. Протокол №9 от «11» апреля 2023 года.

**Рабочая программа рассмотрена и одобрена на заседании кафедры:**

Заведующий кафедрой (ФИО, ученая степень, звание, подпись)	Кирилина Т.Ю., д.с.н., профессор 			
Год утверждения (переутверждения)	2023	2024	2025	2026
Номер и дата протокола заседания кафедры	№ 8 от 15.03.2023			

**Рабочая программа согласована:**

Руководитель ОПОП ВО  С.С. Костыря, к.психол.н, доцент

**Рабочая программа рекомендована на заседании УМС:**

Год утверждения (переутверждения)	2023	2024	2025	2026
Номер и дата протокола заседания УМС	№ 5 от 11.04.2023			

## **1. Перечень планируемых результатов обучения по дисциплине, соотнесенных с планируемыми результатами освоения ОПОП**

**Целью** изучения дисциплины является:

Сформировать представление о том, что такое коучинг, показать место и особенности данного метода в комплексе методов развития профессиональной квалификации у обучающихся - психологов.

Показать возможности формирования базовых навыков развития управленческих компетенций методом коучинга.

В процессе обучения обучающийся приобретает и совершенствует следующие компетенции:

### **Профессиональные компетенции:**

ПК-5 - готов анализировать заявки и обращения на получение психологических услуг и разрабатывать соответствующие формы и методы оказания психологической помощи

ПК-6 – способен эффективно подбирать и реализовывать формы и методы индивидуальной психологической помощи в соответствии с запросом клиента.

ПК-7- готов применять на практике методы обучения взрослых для повышения эффективности профессиональной деятельности, расширения и укрепления внутренних ресурсов клиентов.

### **Основными задачами дисциплины являются:**

1. изучение теоретических основ формирования и развития команды и командной работы;

2. развитие умений управлять динамикой, мотивацией и сплоченностью групп;

3. формирование умений применения закономерностей командообразования в практической деятельности;

4. изучение технологии создания команды; формирование навыков эффективного взаимодействия в команде и создания благоприятной и конструктивной атмосферы в команде;

5. развитие способности психологического самоанализа и самопознания себя и других людей.

Показатель освоения компетенции отражают следующие индикаторы:

### **Трудовые действия:**

ПК-5.2. Умеет разрабатывать соответствующие формы и методы оказания психологической помощи

ПК-6.3. Владеет навыками эффективного подбора и реализации форм и методов индивидуальной психологической помощи.

### **Необходимые умения:**

ПК-5.1. Владеет навыками анализа заявок и обращения на получение психологических услуг

ПК-6.2. Умеет соотнести запрос клиента и методы индивидуальной психологической помощи.

ПК-7.2. Владеет навыками применения на практике методов обучения взрослых для повышения эффективности профессиональной деятельности, расширения и укрепления внутренних ресурсов клиентов.

### **Необходимые знания:**

ПК-6.1. Знает формы и методы индивидуальной психологической помощи в соответствии с запросом клиента.

ПК-7.1. Знает особенности применения методов обучения взрослых для повышения эффективности профессиональной деятельности, расширения и укрепления внутренних ресурсов клиентов.

## **2. Место дисциплины в структуре ОПОП ВО**

Дисциплина «Коучинг» относится к части, формируемой участниками образовательных отношений, основной профессиональной образовательной программы подготовки магистратуры по направлению 37.04.01 Психология.

Дисциплина базируется на ранее изученных дисциплинах: «Психология управления» и компетенциях ОПК-9, ПК-1.

Знания и компетенции, полученные при освоении дисциплины «Коучинг», являются базовыми для дисциплины «Профессионально-психологические технологии обучения», государственной итоговой аттестации и выполнения выпускной квалификационной работы.

## **3. Объем дисциплины и виды учебной работы**

Общая трудоемкость дисциплины составляет 3 зачетные единицы, 108 часов. Преподавание дисциплины ведется во 2 семестре и предусматривает проведение учебных занятий следующих видов: лекции, практические занятия, самостоятельная работа обучающихся, консультации. Дисциплина предусматривает элементы практической подготовки, 20 часов.

Программой предусмотрены следующие виды контроля успеваемости текущий контроль успеваемости в форме тестирования и промежуточная аттестация в форме зачета.

Таблица 1

Виды занятий	Всего часов	Семестр 1	Семестр 2	Семестр3	Семестр 4
<b>Общая трудоемкость</b>	<b>108</b>		<b>108</b>		
<b>ОЧНАЯ ФОРМА ОБУЧЕНИЯ</b>					
<b>Аудиторные занятия</b>	<b>36</b>		<b>36</b>		
<b>Лекции (Л)</b>	<b>16</b>		<b>16</b>		
<b>Практические занятия (ПЗ)</b>	<b>20</b>		<b>20</b>		
<b>Лабораторные работы (ЛР)</b>	-		-		
<b>Практическая подготовка</b>	<b>20</b>		<b>20</b>		
<b>Самостоятельная работа</b>	<b>60</b>		<b>60</b>		
<b>Курсовые работы (проекты)</b>	-		-		
<b>Консультации</b>	<b>12</b>		<b>12</b>		
<b>Контрольная работа, домашнее задание</b>	+		+		
<b>Вид итогового контроля</b>	<b>Зачет</b>		<b>Зачет</b>		

## **4. Содержание дисциплины**

### **4.1 Темы дисциплины и виды занятий**

Таблица 2

Наименование тем	Лекции, час.	Практические занятия, час.	Занятия в интерактивной форме, час	Практическая подготовка, час	Код компетенций
<b>Тема 1.</b> Определение и история развития коучинга.	4	4	2	4	ПК-5, ПК-6, ПК-7
<b>Тема 2.</b> Структура и методы коучинга.	4	6	2	6	ПК-5, ПК-6, ПК-7
<b>Тема 3.</b> Этапы коучингового процесса.	4	6	4	6	ПК-5, ПК-6, ПК-7
<b>Тема 4.</b> Коучинг в организационном контексте.	4	4	2	4	ПК-5, ПК-6, ПК-7
<b>Итого:</b>	<b>16</b>	<b>20</b>	<b>10</b>	<b>20</b>	

#### 4.2. Содержание тем дисциплины

##### **Тема 1. Определение и история развития коучинга**

Основные понятия «трансформационный коучинг», «коуч», «тренер», «психотерапевт». Обозначение изучаемых феноменов.

История развития коучинга. Современные школы коучинга, их отличительные особенности. Направления работы в коучинге (по сферам: управленческое, личностное, функциональное; по качеству продукта: творчество, достижение результата, развитие, построение отношений, нахождение нового понимания, смысла).

##### **Тема 2. Структура и методы коучинга**

Индивидуальная работа консультанта с руководителем или другим сотрудником. Задачи коуч-консультанта. Диагностика личности, выявление скрытых, не получивших применения способностей, определение трудностей во взаимодействии с окружением, с реализацией целей. Типичные запросы клиентов для коуч-сессий. Типы клиентов. Отношения с клиентом в коуч-сессии. Диагностические методы. Проецирование себя в будущее. Образовательные программы. Тренинги. Методический коучинг Инструменты коррекции и развития. Потенциал открытых вопросов. «Личное видение».

##### **Тема 3. Этапы коучингового процесса**

Шаги коуча в работе с клиентами. Характеристики конечного результата.

Заключение контракта на коуч-сессии. Развивающий потенциал консультирования в стиле коучинг. Практическое использование полученных знаний, умений, навыков.

Этап первый - установление контекст коучинга: общая информация, физическое окружение, механика коучинга.

Этап второй - вовлечение клиента в коучинг: достижение понимания и выработка направления, больше узнать о клиенте, его ситуации, согласованность конкретные цели/итоги, личностное тестирование или оценка 360.

Этап третий - обзор продвижения к цели: ознакомление с результатами коучинга в окружении клиента, обратная связь от клиента к коучу.

Этап четвертый - завершение: клиент должен остаться удовлетворенным, побуждение клиента к дальнейшему обучению, сохранение ощущения поддержки у клиента.

#### **Тема 4. Коучинг в организационном контексте**

Предмет коучинга в организации. Работа с потенциалом команд через обращение к опыту и ценностям команды. Развитие ценностей людей, организаций и общества.

Организация с точки зрения коуча. Организация как средство достижения личных целей. Подготовка групповой работы. Проведение совещания команд.

Коучинг как стиль менеджмента.

#### **5. Перечень учебно-методического обеспечения для самостоятельной работы по дисциплине**

1. «Методические указания для обучающихся по освоению дисциплины (модуля)».

#### **6. Фонд оценочных средств для проведения промежуточной аттестации обучающихся по дисциплине**

Структура фонда оценочных средств для проведения промежуточной аттестации обучающихся по дисциплине приведена в Приложении 1 к настоящей программе.

#### **7. Перечень основной и дополнительной учебной литературы, необходимой для освоения дисциплины**

##### **Основная литература:**

1. Блинов, А. О. Управленческое консультирование : учебник / А. О. Блинов, В. А. Дресвянников. – 3-е изд., стер. – Москва : Дашков и К°, 2022. – 211 с. : ил., табл. – (Учебные издания для магистров). – Режим доступа: по подписке. – URL: <https://biblioclub.ru/index.php?page=book&id=621848>

2. Теория и практика коучинга: учебное пособие (курс лекций) : [16+] / авт.-сост. И. В. Белашева, Д. А. Ершова, С. В. Нищитенко ; Северо-Кавказский федеральный университет. – Ставрополь : Северо-Кавказский Федеральный университет (СКФУ), 2019. – 172 с. : схем., табл. – Режим доступа: по подписке. – URL: <https://biblioclub.ru/index.php?page=book&id=596411>

##### **Дополнительная литература:**

1. Коучинг: Основные принципы и практики коучинга и лидерства: Учебное пособие / Уитмор Д. - М.:Альпина Пабlishер, 2018. - 316 с. <http://znanium.com/go.php?id=1002566>

2. Петренко, Е. С. Инструменты экспресс-диагностики эффективного менеджмента=Tools for rapid diagnostics of effective management : учебное пособие : [16+] / Е. С. Петренко, И. В. Денисов, К. А. Черницова. – Москва : Креативная экономика, 2019. – 74 с. : ил. – Режим доступа: по подписке. – URL: <https://biblioclub.ru/index.php?page=book&id=599620>

#### **8. Перечень ресурсов информационно-телекоммуникационной сети «Интернет», необходимых для освоения дисциплины**

**Интернет-ресурсы:**

1. <http://www.biblioclub.ru> - Университетская библиотека ONLINE
2. <http://znanium.com> - Электронно-библиотечная система Znanium

#### **9. Методические указания для обучающихся по освоению дисциплины**

Методические указания для обучающихся по освоению дисциплины приведены в Приложении 2 к настоящей программе.

#### **10. Перечень информационных технологий, используемых при осуществлении образовательного процесса по дисциплине (модулю)**

**Перечень программного обеспечения:** MSOffice, PowerPoint.

**Ресурсы информационно-образовательной среды Университета:**  
Рабочая программа и методическое обеспечение по курсу «Коучинг».

#### **11. Описание материально-технической базы, необходимой для осуществления образовательного процесса по дисциплине**

Специализированная мебель, набор демонстрационного оборудования: АРМ преподавателя, интерактивная доска прямой проекции, мультимедиа – проектор.

**Фонд оценочных средств для проведения промежуточной аттестации  
обучающихся по дисциплине**

***ИНСТИТУТ ПРОЕКТНОГО МЕНЕДЖМЕНТА  
И ИНЖЕНЕРНОГО БИЗНЕСА***

***КАФЕДРА ГУМАНИТАРНЫХ И СОЦИАЛЬНЫХ ДИСЦИПЛИН***

**ФОНД ОЦЕНОЧНЫХ СРЕДСТВ ДЛЯ ПРОВЕДЕНИЯ ПРОМЕЖУТОЧНОЙ  
АТТЕСТАЦИИ ОБУЧАЮЩИХСЯ ПО ДИСЦИПЛИНЕ  
«КОУЧИНГ»**

**Направление подготовки: 37.04.01 Психология**

**Профиль: Организационная психология**

**Уровень высшего образования: магистратура**

**Форма обучения: очная**

**Королев  
2023**

## 1. Перечень компетенций с указанием этапов их формирования в процессе освоения образовательной программы

№ п/п	Индекс компетенции	Содержание компетенции (или ее части)*	Раздел дисциплины, обеспечивающий формирование компетенции (или ее части)	В результате изучения раздела дисциплины, обеспечивающего формирование компетенции, обучающийся приобретает:		
				Трудовые действия	Необходимые умения	Необходимые знания
1.	<b>ПК-5</b>	готов анализировать заявки и обращения на получение психологических услуг и разрабатывать соответствующие формы и методы оказания психологической помощи	Тема 1. Тема 2. Тема 3. Тема 4.	ПК-5.2. Умеет разрабатывать соответствующие формы и методы оказания психологической помощи	ПК-5.1. Владеет навыками анализа заявок и обращения на получение психологических услуг	
2	<b>ПК-6</b>	способен эффективно подбирать и реализовывать формы и методы индивидуальной психологической помощи в соответствии с запросом клиента.	Тема-1, Тема-2, Тема-3, Тема-4	ПК-6.3. Владеет навыками эффективного подбора и реализации форм и методов индивидуальной психологической помощи.	ПК-6.2. Умеет соотнести запрос клиента и методы индивидуальной психологической помощи.	ПК-6.1. Знает формы и методы индивидуальной психологической помощи в соответствии и с запросом клиента.
3	<b>ПК-7</b>	готов применять на практике методы обучения взрослых для повышения эффективности профессиональной деятельности,	Тема-1, Тема-2, Тема-3, Тема-4		ПК-7.2. Владеет навыками применения на практике методов обучения взрослых для повышения эффективности профессиональной	ПК-7.1. Знает особенности применения методов обучения взрослых для повышения эффективности

		расширения и укрепления внутренних ресурсов клиентов.			деятельности, расширения и укрепления внутренних ресурсов клиентов.	профессиональной деятельности, расширения и укрепления внутренних ресурсов клиентов.
--	--	---	--	--	---	--

## 2. Описание показателей и критериев оценивания компетенций на различных этапах их формирования, описание шкал оценивания

Код компетенции	Инструмент, оценивающий сформированность компетенции	Этапы и показатель оценивания компетенции	Шкала и критерии оценки
ПК-5, ПК-6, ПК-7	Тест	<p>А) полностью сформирована (компетенция освоена на высоком уровне) - 90% правильных ответов</p> <p>Б) частично сформирована:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• компетенция освоена на продвинутом уровне - 70% правильных ответов;</li> <li>• компетенция освоена на базовом уровне - от 51 % правильных ответов;</li> <li>• компетенция освоена на базовом уровне - от 51 % правильных ответов;</li> </ul> <p>В) не сформирована (компетенция не сформирована) - менее 50% правильных ответов</p>	<p>Проводятся письменно. Время отведенное на процедуру - 30 минут. Неявка – 0 баллов. Критерии оценки определяются процентным соотношением.</p> <p>Удовлетворительно - от 51% правильных ответов. Хорошо - от 70%. Отлично – от 90%. Максимальная оценка – 5 баллов.</p>
ПК-5, ПК-6, ПК-7	Деловая игра	<p>А) полностью сформирована (компетенция освоена на высоком уровне) - 5 баллов</p> <p>Б) частично сформирована:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• компетенция освоена</li> </ul>	<p>Проводится в интерактивной форме</p> <p>Критерии:</p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1.результативность (1 балл).</li> <li>2.ориентация на клиента (1 балл).</li> <li>3. презентационные</li> </ol>

		на продвинутом уровне - 4 балла; • компетенция освоена на базовом уровне - 3 балла; В) не сформирована (компетенция сформирована) менее 2 баллов	навыки (1 балла). 4. умение следовать правилам проведения коучинга. (1 балл) 5. активность Максимальная оценка – 5 баллов.
ПК-5, ПК-6, ПК-7	Контрольная работа		Критерии оценки определяются соответствием ответа заявленной тематике (0-5 баллов). Максимальная оценка – 5 баллов. Результаты оценочной процедуры представляются обучающимся в срок не позднее одной недели после проведения процедуры – для текущего контроля.

**3. Типовые контрольные задания или иные материалы, необходимые для оценки знаний, умений, навыков и (или) опыта деятельности, характеризующих этапы формирования компетенций в процессе освоения образовательной программы**

**Примерные варианты тестов:**

1. Коучинг – это:

- а) развитие;
- б) обратная связь;
- в) индивидуальная работа;
- г) оценка.

2. Каковы условия оптимального коучинга?

- а) заранее организованный совместный визит;
- б) отношения «руководитель=подчиненный»;
- в) экспертные знания у коуча;
- г) желание развиваться у клиента.

3. Основная цель коучинга – это:

- а) повышение настроения;
- б) повышение мотивации на результат;
- в) повышение эффективности;
- г) повышение количества визитов.

4. Закрытые вопросы это:

- а) вопросы, на которые даются заранее сформулированные варианты ответов;
- б) вопросы, на которые испытуемый может не отвечать;
- в) вопросы ответы, на которые не могут быть преданы огласке;
- г) вопросы, затрагивающие особо значимые, глубоко интимные темы.

5. Совместный визит может включать:

- а) контроль;
- б) коучинг;
- в) тренинг;
- г) наставничество;
- д) мотивационную беседу.

6. Открытые вопросы – это:

- а) вопросы со свободным ответом испытуемого;
- б) вопросы, задаваемые группе испытуемых;
- в) вопросы, ответы на которые во многом носят дискуссионный, спорный характер.

7. Для того, чтобы взаимодействовать с клиентом, необходимо развить ключевые компетенции:

- а) Слушать
- б) Наблюдать
- в) Различать
- г) Моделировать
- д) Излагать.

8. Способность излагать с точки зрения коучинга предполагает опору на несколько ключевых элементов:

- а) Вопросы
- б) Обратная связь
- в) Утверждения
- г) Вызовы
- д) Идеи.

9. Человек, который ведет других за собой, задает направление и темп движения, заряжает энергией, воодушевляет, показывает пример, привлекает к себе людей, нацелен на преобразование и развитие – это:

- А) менеджер;
- Б) лидер;
- В) руководитель.

10. Самовосприятие человека как члена определенной группы или нескольких групп, называется:

- А) коллективистическое самосознание;
- Б) групповая идентичность;
- В) групповая сплоченность.

11. Управленческая форма, в которой как индивидуальные, так и коллективные решения и действия регулируются совместно выработанным общим видением и также разработанными самой командой процедурами взаимодействия ее членов, называется:

- А) стратегический менеджмент;
- Б) командный менеджмент;
- В) структурированный менеджмент

12. Данный вид тренинга включает не столько обучение конкретным навыкам, сколько согласование целей и ценностей:

- А) тренинги навыков;
- Б) тренинги овладения поведением;
- В) групподинамические тренинги.

13. Одна из наиболее популярных форм групподинамического тренинга командной сыгровки, при подготовке ряда упражнений которого используется альпинистское снаряжение:

- А) тим-билдинг;
- Б) веревочный курс;
- В) тренинг личностного роста.

### **Деловая игра**

#### «Технологии коучинга (разбор конкретной ситуации)»

В качестве интерактивной формы проведения занятия используется деловая игра, направленная на разбор конкретных ситуаций. Это техника обучения, использующая описание реальной проблемы обучающегося, для анализа обучающимися с целью определения сути проблем, предложения возможных решений, выбора лучших из них.

Слушатели делятся на несколько мини-групп, по 4-6 человек в каждой, знакомятся с содержанием проблемы, обсуждают ситуацию и готовят свой вариант разрешения ситуации с помощью технологий коучинга. Результаты обсуждения в форме «решений» презентуются каждой группой и комментируются преподавателем.

В заключении обсуждаются вопросы: технология проведения коучинга, алгоритм коучинговой сессии, ориентация клиента на принятие ответственности.

### **Темы контрольных работ:**

1. История возникновения коучинга.
2. Коучинг в России: особенности и перспективы.
3. Философия и психология коучинга.
4. Коучинг, консалтинг, психотерапия: общее и различное.
5. Компетенции и профессиональные стандарты коуча.

6. Этический Кодекс Международной Федерации Коучинга (ICF)
7. Базовые принципы коуча.
8. Взаимосвязь коучинга с другими науками.
9. Контракт в коучинге: особенности, распределение ответственности.
10. Классификация видов коучинга ICF.
11. Модель GROW.
12. Этапы коуч-сессии.
13. Основные технологии коучинга.
14. Цели коучинга. Уровни целей. Баланс целей.
15. Личностные характеристики коуча.
16. Работа с личностными особенностями клиента.
17. Современные подходы к проблеме коучинга.
18. Концепция эмоционального интеллекта и коучинг.
19. Основные принципы коучинга.
20. Формирование мотивации в коучинге.
21. Критерии эффективного коучинга.
22. Коучинг как стиль руководства.
23. Открытые вопросы в коучинге.
24. НЛП и коучинг.
25. Трансформационный коучинг.
26. Технологии коучинга в профессиональной, социальной и личной жизни.
27. Работа с сопротивлением клиента.

**4. Методические материалы, определяющие процедуры оценивания знаний, умений, навыков и (или) опыта деятельности, характеризующих этапы формирования компетенций**

Формой контроля знаний по дисциплине является одна промежуточная аттестация в виде зачета в устной форме.

Вид оценочного средства	Код компетенций, оценивающий знания, умения, навыки	Содержание оценочного средства	Требования к выполнению	Срок сдачи (неделя семестра)	Критерии оценки по содержанию и качеству с указанием баллов
Зачет	ПК-5, ПК-6, ПК-7	2 вопроса	Зачет проводится в устной форме, путем ответа на вопросы. Время	Результаты предоставляются в день проведения зачета	Критерии оценки: <b>«Зачтено»:</b> Знание основных понятий предмета; Демонстрирует систематическое знание форм и методов индивидуальной психологической помощи в соответствии с запросом клиента. Демонстрирует систематическое знание особенностей применения методов обучения взрослых для

			отведенное на процедуру – 20 минут	<p>повышения эффективности профессиональной деятельности, расширения и укрепления внутренних ресурсов клиентов.</p> <p>Демонстрирует владение навыками анализа заявок и обращения на получение психологических услуг</p> <p>Владеет навыками эффективного подбора и реализации форм и методов индивидуальной психологической помощи.</p> <p>Умеет соотнести запрос клиента и методы индивидуальной психологической помощи.</p> <p>Демонстрирует владение навыками применения на практике методов обучения взрослых для повышения эффективности профессиональной деятельности, расширения и укрепления внутренних ресурсов клиентов.</p> <p><b>«Не зачтено»:</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• демонстрирует частичные знания по темам дисциплин;</li> </ul> <p>Фрагментарное знание форм и методов индивидуальной психологической помощи в соответствии с запросом клиента.</p> <p>Фрагментарное знание особенностей применения методов обучения взрослых для повышения эффективности профессиональной деятельности, расширения и укрепления внутренних ресурсов клиентов.</p> <p>Фрагментарное владение навыками анализа заявок и обращения на получение психологических услуг</p> <p>Фрагментарное владение навыками эффективного подбора и реализации форм и методов индивидуальной психологической помощи.</p> <p>Фрагментарное владение навыками применения на практике методов обучения взрослых для повышения эффективности профессиональной деятельности, расширения и укрепления внутренних ресурсов клиентов.</p>
--	--	--	------------------------------------	--

### Типовые вопросы, выносимые на зачет:

1. Сущность коучинга как метода.
2. История возникновения коучинга.
3. Коучинг в России: особенности и перспективы.
4. Философия и психология коучинга.
5. Коучинг, консалтинг, психотерапия: общее и различное.
6. Компетенции и профессиональные стандарты коуча.
7. Этический Кодекс Международной Федерации Коучинга (ICF)
8. Базовые принципы коуча.
9. Взаимосвязь коучинга с другими науками.
10. Контракт в коучинге: особенности, распределение ответственности.
11. Классификация видов коучинга ICF.
12. Модель GROW.
13. Этапы коуч-сессии.
14. Основные технологии коучинга.
15. Цели коучинга. Уровни целей. Баланс целей.
16. Личностные характеристики коуча.
17. Работа с личностными особенностями клиента.
18. Современные подходы к проблеме коучинга.
19. Концепция эмоционального интеллекта и коучинг.
20. Основные принципы коучинга.
21. Формирование мотивации в коучинге.
22. Критерии эффективного коучинга.
23. Коучинг как стиль руководства.
24. Открытые вопросы в коучинге.
25. НЛП и коучинг.
26. Трансформационный коучинг.
27. Технологии коучинга в профессиональной, социальной и личной жизни.
28. Работа с сопротивлением клиента.
29. Технологии управления временем в коучинге.
30. Личный коучинг: виды и особенности.

Итоговое начисление баллов по дисциплине осуществляется в соответствии с разработанной и внедренной балльно-рейтинговой системой контроля и оценивания уровня знаний и внеучебной созидательной активности обучающихся.

**Методические указания для обучающихся по освоению дисциплины**

***ИНСТИТУТ ПРОЕКТНОГО МЕНЕДЖМЕНТА  
И ИНЖЕНЕРНОГО БИЗНЕСА***

***КАФЕДРА ГУМАНИТАРНЫХ И СОЦИАЛЬНЫХ ДИСЦИПЛИН***

**МЕТОДИЧЕСКИЕ УКАЗАНИЯ  
ДЛЯ ОБУЧАЮЩИХСЯ ПО ОСВОЕНИЮ ДИСЦИПЛИНЫ  
«КОУЧИНГ»**

**Направление подготовки: 37.04.01 Психология**

**Профиль: Организационная психология**

**Уровень высшего образования: магистратура**

**Форма обучения: очная**

**Королев  
2023**

## **1. Общие положения**

**Целью** изучения дисциплины является

1. Формирование понимания основных принципов создания команд и необходимых условий успешной командной работы.

2. Формирование профессиональных компетенций в области теории и практики тренинга командообразования как специфического группового метода психологического воздействия.

3. Сформировать у обучающихся положительную мотивацию на использование тренинга командообразования в практической профессиональной деятельности

**Основными задачами дисциплины являются:**

1. изучение теоретических основ формирования и развития команды и командной работы;

2. развитие умений управлять динамикой, мотивацией и сплоченностью групп;

3. формирование умений применения закономерностей командообразования в практической деятельности;

4. изучение технологии создания команды; формирование навыков эффективного взаимодействия в команде и создания благоприятной и конструктивной атмосферы в команде;

5. развитие способности психологического самоанализа и самопознания себя и других людей.

## **2. Указания по проведению практических (семинарских) занятий**

### **Практическое занятие 1.**

Вид занятия: Интерактивное занятие.

Образовательные технологии: Круглый стол.

**Тема и содержание практического занятия:** Определение история развития коучинга.

Построение собственных описаний изучаемых понятий. Перечисление изучаемых феноменов. Систематизация феноменологии с помощью таблиц. Демонстрация преподавателем установления контакта с клиентом. Выполнение упражнений в малых группах.

Сравнительный анализ различных школ коучинга, соотнесение принципов работы коуча с принципами психологического консультирования (работа в малых группах). Описание задач, решаемых консультированием в стиле коучинг на современном этапе.

Продолжительность занятия **4 ч.**

### **Практическое занятие 2.**

Вид занятия: Интерактивное занятие.

Образовательные технологии: Мозговой штурм.

**Тема и содержание практического занятия:** Структура и методы коучинга

Ознакомление с методами работы коуча. Выделение оснований для классификаций. Составление собственных классификаций методов работы коуча под задачу. Работа в малых группах.

Продолжительность занятия 6 ч

### **Практическое занятие 3.**

Вид занятия: Интерактивное занятие.

Образовательные технологии: Мозговой штурм.

**Тема и содержание практического занятия:** Этапы коучингового процесса.

Работа с видеоматериалами. Составление таблиц с выделением целей, этапов работы.

Работа в малых группах. Моделирование сессии (работа с реальными запросами обучающихся). Структура работы: принятие запроса от клиента (команды); заключение контракта на коуч-сессию; выбор школы коучинга и используемых инструментов; планирование этапов коуч-сессии; изучение потребностей клиента и вариантов их реализации с учетом субъективных представлений и возможностей клиента, сопровождение клиента в процессе реализации поставленной задачи. Организация обратной связи, заполнение протоколов сессии.

Продолжительность занятия 6 ч

### **Практическое занятие 4.**

Вид занятия: Интерактивное занятие.

Образовательные технологии: Мозговой штурм.

**Тема и содержание практического занятия:** Коучинг в организационном контексте.

Работа с потенциалом команд через обращение к опыту и ценностям команды. Развитие ценностей людей, организаций и общества.

Работа в малых группах с опорой на заготовленные (домашнее задание) материалы. Составление схем процедур коучингового сопровождения совещания команд.

Продолжительность занятия 4 ч.

## **3. Указания по проведению лабораторного практикума**

Не предусмотрено учебным планом.

## **4. Указания по проведению самостоятельной работы обучающихся**

<b>№ п/п</b>	<b>Наименование блока (раздела) дисциплины</b>	<b>Виды СРС</b>
1.	<b>Тема 1.</b> Определение и история развития коучинга.	<b>Тематика докладов и презентаций:</b> 1. Коучинг как консультирование 2. История развития в консультирования в стиле коучинг. 3. Сравнительный анализ различных школ коучинга

		4.Соотнесение принципов работы коуча с принципами психологического консультирования 5.Задачи коучинга										
2.	<b>Тема 2.</b> Структура и методы коучинга.	<b>Тематика докладов и презентаций:</b> 1.Обоснование выбора метода работы коучем. 2.Квадрат Декарта 3.Схема логических уровней 4.Основания для классификаций видов коучинга 5.Работа коуча с ценностями 6.Постановка целей коуч-сессии 7.Этапы работы коуча 8.Коммуникация в коучинге 9.Договор о проведении работы коуча с клиентом										
3	<b>Тема 3.</b> Этапы коучингового процесса.	<b>Задания:</b> 1. Изучить литературу и составить таблицу «Структура работы коуча» <table border="1" data-bbox="564 797 1382 987"> <thead> <tr> <th><i>Этап процесса и</i></th> <th><i>Задачи этапа</i></th> <th><i>Приемы Профессиональн ы</i></th> <th><i>Пример коучинга техники</i></th> <th><i>Требования к коучу</i></th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td> </td> <td> </td> <td> </td> <td> </td> <td> </td> </tr> </tbody> </table>	<i>Этап процесса и</i>	<i>Задачи этапа</i>	<i>Приемы Профессиональн ы</i>	<i>Пример коучинга техники</i>	<i>Требования к коучу</i>					
<i>Этап процесса и</i>	<i>Задачи этапа</i>	<i>Приемы Профессиональн ы</i>	<i>Пример коучинга техники</i>	<i>Требования к коучу</i>								
4	<b>Тема 4.</b> Коучинг в организационном контексте.	<b>Тематика докладов и презентаций:</b> 1.Сферы применения коучинга. 2.Сложности реализации коучинга в организационной жизни. 3.Коучинг и навыки деловой коммуникации. 4.Технологии коучинга в профессиональной жизни. 5.Коучинг и консалтинг: общее и различное <b>Задание:</b> Составить примерный список приемов, которые можно использовать руководителю непосредственно на рабочем месте для развития в своей организации/отделе										

## 5. Указания по проведению контрольных работ

### 5.1. Требования к структуре

Структура контрольной работы должна способствовать раскрытию темы: иметь титульный лист, содержание, введение, основную часть, заключение, список литературы.

### 5.2. Требования к содержанию (основной части)

1. Во введении обосновывается актуальность темы, определяется цель работы, задачи и методы исследования.

2. При определении целей и задач исследования необходимо правильно их формулировать. Так, в качестве цели не следует употреблять глагол «сделать». Правильно будет использовать глаголы: «раскрыть», «определить», «установить», «показать», «выявить» и т.д.

3. Основная часть работы включает 2-4 вопроса, каждый из которых посвящается решению задач, сформулированных во введении, и заканчивается констатацией итогов.

4. Приветствуется иллюстрация содержания работы таблицами, графическим материалом (рисунками, схемами и т.п.).

5. Необходимо давать ссылки на используемую Вами литературу.

6. Заключение должно содержать сделанные автором работы выводы, итоги исследования.

7. Вслед за заключением идет список литературы, который должен быть составлен в соответствии с установленными требованиями. Если в работе имеются приложения, они оформляются на отдельных листах, и должны быть соответственно пронумерованы.

### **5.3. Требования к оформлению**

Объем контрольной работы – 10 страниц формата А 4, напечатанного с одной стороны текста (1,5 интервал, шрифт Times New Roman 14).

#### **Темы контрольных работ:**

1. История возникновения коучинга.
2. Коучинг в России: особенности и перспективы.
3. Философия и психология коучинга.
4. Коучинг, консалтинг, психотерапия: общее и различное.
5. Компетенции и профессиональные стандарты коуча.
6. Этический Кодекс Международной Федерации Коучинга (ICF)
7. Базовые принципы коуча.
8. Взаимосвязь коучинга с другими науками.
9. Контракт в коучинге: особенности, распределение ответственности.
10. Классификация видов коучинга ICF.
11. Модель GROW.
12. Этапы коуч-сессии.
13. Основные технологии коучинга.
14. Цели коучинга. Уровни целей. Баланс целей.
15. Личностные характеристики коуча.
16. Работа с личностными особенностями клиента.
17. Современные подходы к проблеме коучинга.
18. Концепция эмоционального интеллекта и коучинг.
19. Основные принципы коучинга.
20. Формирование мотивации в коучинге.
21. Критерии эффективного коучинга.
22. Коучинг как стиль руководства.
23. Открытые вопросы в коучинге.
24. НЛП и коучинг.
25. Трансформационный коучинг.
26. Технологии коучинга в профессиональной, социальной и личной жизни.
27. Работа с сопротивлением клиента.

### **6. Перечень основной и дополнительной учебной литературы, необходимой для освоения дисциплины**

#### **Основная литература:**

1. Блинов, А. О. Управленческое консультирование : учебник / А. О. Блинов, В. А. Дресвянников. – 3-е изд., стер. – Москва : Дашков и К°, 2022. – 211 с. : ил., табл. – (Учебные издания для магистров). – Режим доступа: по подписке. – URL: <https://biblioclub.ru/index.php?page=book&id=621848>

2. Теория и практика коучинга: учебное пособие (курс лекций) : [16+] / авт.-сост. И. В. Белашева, Д. А. Ершова, С. В. Нищитенко ; Северо-Кавказский федеральный университет. – Ставрополь : Северо-Кавказский Федеральный университет (СКФУ), 2019. – 172 с. : схем., табл. – Режим доступа: по подписке. – URL: <https://biblioclub.ru/index.php?page=book&id=596411>

#### **Дополнительная литература:**

1. Коучинг: Основные принципы и практики коучинга и лидерства: Учебное пособие / Уитмор Д. - М.:Альпина Паблишер, 2018. - 316 с. <http://znanium.com/go.php?id=1002566>

2. Петренко, Е. С. Инструменты экспресс-диагностики эффективного менеджмента=Tools for rapid diagnostics of effective management : учебное пособие : [16+] / Е. С. Петренко, И. В. Денисов, К. А. Черницова. – Москва : Креативная экономика, 2019. – 74 с. : ил. – Режим доступа: по подписке. – URL: <https://biblioclub.ru/index.php?page=book&id=599620>

### **7. Перечень ресурсов информационно-телекоммуникационной сети «Интернет», необходимых для освоения дисциплины**

#### **Интернет-ресурсы:**

1. <http://www.biblioclub.ru> - Университетская библиотека ONLINE
2. <http://znanium.com> - Электронно-библиотечная система Znanium

### **8. Перечень информационных технологий, используемых при осуществлении образовательного процесса по дисциплине**

**Перечень программного обеспечения:** MSOffice, PowerPoint.

**Ресурсы информационно-образовательной среды Университета:**  
Рабочая программа и методическое обеспечение по курсу «Коучинг».