

Министерство просвещения Российской Федерации
Федеральное государственное автономное образовательное учреждение
высшего образования
«Российский государственный профессионально-педагогический университет»
Институт психолого-педагогического образования
Кафедра профессиональной педагогики и психологии

**РАБОЧАЯ ПРОГРАММА ДИСЦИПЛИНЫ
Б1.В.02.08 «ТЕХНОЛОГИИ КОУЧИНГА»**

Направление подготовки 46.03.02 Документоведение и архивоведение

Профиль программы «Правовое и документационное обеспечение
управления персоналом»

Автор(ы): канд. психол. наук. , доцент Н.О. Садовникова
доцент, доцент С.Л. Семенова

Одобрена на заседании кафедры профессиональной педагогики и психологии.
Протокол от «13» января 2022 г. №10.

Рекомендована к использованию в образовательной деятельности методической
комиссией института ППО РГППУ. Протокол от «20» января 2022 г. №5.

1. ЦЕЛИ И ЗАДАЧИ ОСВОЕНИЯ ДИСЦИПЛИНЫ

Цель освоения дисциплины «Технологии коучинга»: формирование целостной системы знаний о теоретических основах, целях, принципах коучинга, месте и особенностях данного метода в комплексе методов управления персоналом.

Задачи:

- знакомство с современными концепциями, видами, формами, базовыми методами и моделями коучинга;
- формирование навыков применения конкретных технологий коучинга, а также анализа их пригодности;
- освоить алгоритмы действий при реализации коучинга;
- сформировать представление о современных подходах к коучингу, методах определения и прогнозирования эффективности стратегий и технологий коучинга.

2. МЕСТО ДИСЦИПЛИНЫ В СТРУКТУРЕ ОБРАЗОВАТЕЛЬНОЙ ПРОГРАММЫ

Дисциплина «Технологии коучинга» относится к части, формируемой участниками образовательных отношений, учебного плана.

3. РЕЗУЛЬТАТЫ ОСВОЕНИЯ ДИСЦИПЛИНЫ

Дисциплина направлена на формирование следующих компетенций:

- УК-3 Способен осуществлять социальное взаимодействие и реализовывать свою роль в команде;
- УК-4 Способен осуществлять деловую коммуникацию в устной и письменной формах на государственном языке Российской Федерации и иностранном (-ых) языке (-ах);
- УК-6 Способен управлять своим временем, выстраивать и реализовывать траекторию саморазвития на основе принципов образования в течение всей жизни;
- УК-9 Способен использовать базовые дефектологические знания в социальных и профессиональных сферах;
- ПКС-1 Способен осуществлять организационное, документационное и информационное обеспечение деятельности организации;
- ПКС-4 Способен осуществлять администрирование и документационное обеспечение процессов по управлению персоналом.



В результате освоения дисциплины (модуля) обучающийся должен:

Знать:

31. Предмет и задачи коучинга;

32. Виды, формы и современные модели коучинга;

33. Основные этапы и процедуры коучинг-процесса;

34. Необходимые условия организации и осуществления эффективного коучинга, установления и поддержания помогающих отношений;

35. Требования, предъявляемые к личностным качествам, знаниям и опыту коучера;

36. Этические принципы профессиональной деятельности коучера;

37. Теоретико-методологические подходы и современные тенденции развития практики коучинга;

38. Основные методы, приемы эффективного управления собственным временем при выполнении задач, в том числе профессиональных;

39. О сущности языка как универсальной знаковой системы в контексте выражения мыслей, чувств, волеизъявлений;

310. Особенности реализации общих этических и социальных норм во взаимо-действии с лицами, имеющими инвалидность или ограниченные возможности здоровья, в социальной и профессиональной сфере.

Уметь:

У1. Решать типовые задачи организации профессиональной деятельности, связанной с коучингом;

У2. Эффективно использовать базовые методы коучинга, выстраивать и поддерживать беседу, структурировать и проводить интервью, осуществлять систематическое наблюдение и самонаблюдение, применять целенаправленное активное и эмпатическое слушание;

У3. Оказывать эмоциональную поддержку работнику;

У4. Осуществлять базовые процедуры коучинга с использованием традиционных методов и технологий;

У5. Анализировать теоретико-методологические подходы различных школ, применяемых в коучинге, и осмысленно выбирать свою теоретико-методологическую позицию в практической деятельности;

У6. Применять базовые процедуры коучинга решения задач межличностного и межкультурного взаимодействия;

У7. Применять основные методы и нормы социального взаимодействия для реализации своей роли и взаимодействия внутри команды;

У8. Вести основные типы диалога, соблюдая нормы речевого этикета, используя основные стратегии;

У9. Реализовывать намеченные цели деятельности с учетом условий, средств, личностных возможностей;



У10. Устанавливать и поддерживать социальные и профессиональные взаимодействия с лицами, имеющими инвалидность или ограниченные возможности здоровья, исходя из общих этических и социальных норм.

Владеть:

В1. Приемами активного рефлексивного и эмпатического слушания;

В2. Важнейшими средствами установления и поддержания помогающих отношений в собственной профессиональной деятельности;

В3. Анализом и интерпретацией проблемной ситуации, постановкой и проверкой гипотез в коучинге;

В4. Приемами организации процесса принятия решения в коучинг-процессе;

В5. Навыками анализа своей деятельности и методами эмоциональной и когнитивной регуляции собственной деятельности и психического состояния;

В6. Способностью работать в коллективе, толерантно воспринимая социальные, этнические, конфессиональные и культурные различия;

В7. Простейшими методами и приемами социального взаимодействия и работы в команде;

В8. Жанрами устной и письменной речи в разных коммуникативных ситуациях профессионально-делового общения;

В9. Навыками извлечения необходимой информации из оригинального текста на иностранном языке по профессиональной проблематике;

В10. Навыком составления плана последовательных шагов для достижения поставленной цели;

В11. Общими этическими и социальными нормами межличностной коммуникации, приемами взаимодействия в социальной и профессиональной сфере с лицами, имеющими инвалидность или ОВЗ.

4. СТРУКТУРА И СОДЕРЖАНИЕ ДИСЦИПЛИНЫ

4.1 Объем дисциплины и виды контактной и самостоятельной работы

Общая трудоёмкость дисциплины составляет 4 зач. ед. (144 час.), семестр изучения – 5, распределение по видам работ представлено в табл. № 1.

Таблица 1. Распределение трудоемкости дисциплины по видам работ

Вид работы	Форма обучения
	очная
	Семестр изучения
	5 сем.
	Кол-во часов
Общая трудоемкость дисциплины по учебному плану	144
Контактная работа, в том числе:	68



Лекции	16
Практические занятия	34
Текущее консультирование	18
Самостоятельная работа студента	76
Промежуточная аттестация, в том числе:	
Экзамен	5 сем.

**Распределение трудоемкости по видам контактной работы для заочной формы обучения (при наличии) корректируется в соответствии с учебным планом заочной формы обучения.*

4.2 Содержание и тематическое планирование дисциплины

Таблица 2. Тематический план дисциплины

Наименование разделов и тем дисциплины (модуля)	Сем.	Всего, час.	Вид контактной работы, час.			СРС
			Лекции	Практ. занятия	Лаб. работы	
1. Теоретические основы коучинга	5	14	2	4	-	8
2. Методы коучинга	5	15	2	4	-	9
3. Принципы и правила коучинга	5	14	2	4	-	8
4. Теоретические модели и подходы коучинга	5	15	2	4	-	9
5. Этапы и процедуры коучинга	5	14	2	4	-	8
6. Позиция коучера как фактор эффективного взаимодействия с клиентом	5	15	2	4	-	9
7. Требования, предъявляемые к личностным качествам и профессиональным знаниям и навыкам коучера	5	10	-	2	-	8
8. Оценка эффективности коучинга	5	15	2	4	-	9
9. Виды коучинга в организации	5	14	2	4	-	8

**Распределение часов по разделам (темам) дисциплины для заочной формы обучения осуществляется научно-педагогическим работником, ведущим дисциплину.*

4.3 Содержание разделов (тем) дисциплин

Раздел 1. Теоретические основы коучинга



Понятие коучинга. История происхождения термина и вида деятельности. Отличие коучинга от консультирования и психотерапии. Преимущества коучинга как вида психологической помощи. Элементы коучинга: личность коуча, личность ведомого, организационно культурная среда, технология коучинга, соотношение между ними. Принципы коучинга. Принципы позитивности, включенности, совместности успеха, активности и ответственности, творчества, осознания личных ресурсов, системности. Виды, формы и модели коучинга. Формы психологического коучинга. Индивидуальный и групповой коучинг. Личный коучинг. Коучинг для организаций и команд. Виды коучинга. Критерии классификации видов коучинга. Коучинг для менеджеров. Коучинг для руководителей. Коуч-наставничество. Модели коучинга в соответствии с избираемыми психотехническими средствами. НЛП-коучинг. Коактивный коучинг.

Раздел 2. Методы коучинга

Беседа. Виды беседы. Цели и функции беседы. Приемы и техники, используемые в беседе. Интервью. Виды и функции интервью. Наблюдение. Цели и виды наблюдения в коучинге. Наблюдение за вербальным и невербальным поведением. Навыки наблюдения и развитие наблюдательности коучера. Метод активного слушания. Цель и приемы активного слушания. Заинтересованное отношение к собеседнику. Уточняющие вопросы. Повторение сказанного собеседником. Переформулирование мысли собеседника. Поддерживающие реакции. Прием обобщения. Эмпатическое слушание. Цель и приемы эмпатического слушания. Эмпатия, рефлексия, идентификация как средства эффективного коучинга

Раздел 3. Принципы и правила коучинга

Доброжелательное отношение к клиенту. Безоценочное отношение к клиенту. Сохранение равенства позиций. Недопустимость советов и навязывания решений. Уважение ценностей и права на самоопределение клиента. Распределение ответственности в процессе консультирования. Конфиденциальность. Наличие мотивации клиента. Создание эмоциональной поддержки. Фиксация на позитивных, ресурсных сторонах личности. Разграничение личных и профессиональных отношений. Понятие коучинг-контакта. Эмоциональные и творческие компоненты помогающих отношений. Создание атмосферы обоюдного доверия. Конгруэнтность консультанта. Способность к эмпатии и безусловному уважению клиента. Эмпатическое понимание. Помогательные отношения. Типы межличностных взаимоотношений: «Я-Ты» и «Я-Оно» (по М. Буберу). Сущность помогающих отношений. Понятие консультативного контакта. Эмоциональные компоненты помогающих отношений (терапевтического климата). Создание атмосферы обоюдного доверия. Конгруэнтность консультанта. Способность к эмпатии и безусловному уважению клиента. Эмпатическое понимание. Типы межличностных взаимоотношений: «Я-Ты» и «Я-Оно» (по М. Буберу). Навыки поддержания коучинг-контакта. Невербальное общение. Использование невербальных языков общения консультантом для установления



доверительных отношений. Цели и значение слушания в коучинге. Вербальное общение. Основные техники вербального общения. Эффективные и неэффективные вопросы. Приемы повторения, переформулирования, обобщения. Техники прояснения проблемы клиента, выдвижения гипотез в коучинге, техники интерпретации. Техники эффективной обратной связи. Навыки осознания и выражения чувств. Эмоциональная компетентность коучера.

Раздел 4. Теоретические модели и подходы коучинга

Личностно-центрированный коучинг. Основные положения теории К. Роджерса. Перцепционная или субъективная система взглядов. Акцент на субъективном, перцепционном взгляде на клиентов. Значение термина «клиент-центрированное консультирование». Тенденция актуализации. Понятие «Я». Условия ценности. Характерные черты Я-концепции. Цели, задачи и условия личностно-центрированного коучинга. Конгруэнтность. Безусловное позитивное отношение. Эмпатия как помогающая форма общения

Раздел 5. Этапы и процедуры коучинга

Этапы коучинга. Общая логика коучинг-процесса. Опыт зарубежных и отечественных коучеров, позволяющий выделить основные стадии психологического коучинга. Подготовка к коучингу. Знакомство с клиентом и начало установления отношений. Расспрос клиента. Исследование в коучинге. Формулирование и проверка коучинг-гипотез. Планирование решения проблемы. Определение мотивации клиента. Построение программы будущих действий клиента. Поддержание творческой атмосферы. Выработка новой модели поведения.

Раздел 6. Позиция коучера как фактор эффективного взаимодействия с клиентом

Позиции в общении с точки зрения распределения контроля и власти в общении. Позиция равенства в коучинге как важное условие его эффективности. Позиции взаимодействия в коучинге и «Эго»-состояния по Э. Берну. Доброжелательная позиция принятия партнера. Нейтральная позиция. Враждебная позиция непринятия партнера. Стратегии коучинга. Направленность на поддержку и на достижения. Позиции восприятия коучера и умение управлять ими в коучинг-процессе. Индивидуальная точка зрения коучера. Умение понять точку зрения другого человека. Условия психологического коучинга. Структурирование времени коучинга. Индивидуальные особенности личности клиента и его мотивации. Психологическая доступность клиента для коучинга. Отсутствие деструктивных факторов среды. Личностные качества и профессиональные знания и навыки коучера. Навыки структурирования коучинг-процесса. Владение методами и психотехниками психологического коучинга. Своевременное разрешение личных и профессиональных проблем коучером с целью снижения риска нанесения вреда клиенту. Необходимость профессиональной супервизии.



Раздел 7. Требования, предъявляемые к личностным качествам и профессиональным знаниям и навыкам коучера

Требования к личности коучера. Личность коучера как помогающий фактор. Эмоциональная стабильность и объективность. Способность вызывать доверие других людей. Внимательность, умение выслушать. Аутентичность. Открытость собственному опыту. Развитие самопознания. Сила личности и идентичность. Толерантность к неопределенности. Разнообразие стилей личной и профессиональной жизни коучера. Система ценностей коучера. Влияние профессиональной деятельности на личность коучера. Профессиональная подготовка коучера. Компетентность коучера. Практическая подготовка коучера. Этика коучера. Этическая ответственность и обязательства коучера. Этические принципы в коучинге. Этические проблемы, возникающие в процессе оказания помощи. Согласие клиента на проведение коучинга. Предоставление клиенту максимум информации о процессе коучинга, о границах конфиденциальности. Оценка уровня и пределов своей профессиональной компетентности коучером.

Раздел 8. Оценка эффективности коучинга

Критерии эффективности коучинга. Процедура оценки эффективности. Оценка достижений целей коучинга. Оценка эффективности руководителя. Оценка эффективности коуча. Обратная связь в процессе коучинга и при его завершении. Анализ сильных и слабых сторон.

Раздел 9. Виды коучинга в организации

Основные виды коучинга в организации: Коучинг персонала, коучинг команд. Формы коучинга: индивидуальный коучинг: теневой, ассимиляционный, карьерный, жизненный, компетенций, деятельности, развития; групповой коучинг; Форматы коучинга: очный, дистанционный, комбинированный; Коучинг персонала. Коучинг развития внутренней зрелости и внутренней дисциплины сотрудников Технологии развития организации через обучение и развитие сотрудников на рабочем месте. Коучинг как метод изменения сознания лидеров Обновленное лидерство с выходом на новый уровень сознания. Коучинг как метод изменения сознания лидеров. Уровни человеческого сознания. Теория доктора Д. Хокинса. Скрытые мотивы человеческих поступков. Карта «Шкала сознания». Концепция «Лидерство-служение». Индивидуальные ценности и ценности организации: Модель Кена Уилбера «Четыре квадранта в организации». Обновленное лидерство: духовные ценности и знания в управлении. Духовные ценности в организации: матрица духовности в организационной структуре. Эмоциональный климат в организации: матрица эмоциональности в организационной структуре. Коучинг лидерства и управленческих команд. Коучинг развития командной эффективности. Этапы группового коучинга. Коучинг лидерства. Аудит личности и личный план развития лидерства.



5. ОБРАЗОВАТЕЛЬНЫЕ ТЕХНОЛОГИИ

Для изучения дисциплины используются различные образовательные технологии:

1. Традиционные образовательные технологии, которые ориентируются на организацию образовательного процесса, предполагающую прямую трансляцию знаний от преподавателя к студенту (преимущественно на основе объяснительно-иллюстративных методов обучения). Учебная деятельность студента носит в таких условиях, как правило, репродуктивный характер.

2. Для организации процесса обучения и самостоятельной работы используются информационно-коммуникационные образовательные технологии, представленные в виде педагогических программных средств и электронной информационно-образовательной среды (ЭИОС). Технологии расширяют возможности образовательной среды, как разнообразными программными средствами, так и методами развития креативности обучаемых. К числу таких программных средств относятся моделирующие программы, поисковые, интеллектуальные обучающие, экспертные системы, программы для проведения деловых игр.

3. Кейс-технологии применяются как способ обучать решению практико-ориентированных неструктурированных образовательных научных или профессиональных проблем. Применяется как при чтении лекций, так и при проведении семинарских, практических и лабораторных занятий.

4. При реализации образовательной программы с применением дистанционных образовательных технологий и электронного обучения:

- состав видов контактной работы по дисциплине (модулю), при необходимости, может быть откорректирован в направлении снижения доли занятий лекционного типа и соответствующего увеличения доли консультаций (групповых или индивидуальных) или иных видов контактной работы;

- информационной основой проведения учебных занятий, а также организации самостоятельной работы обучающихся по дисциплине (модулю) являются представленные в электронном виде методические, оценочные и иные материалы, размещенные в электронной информационно-образовательной среде (ЭИОС) университета, в электронных библиотечных системах и открытых Интернет-ресурсах;

- взаимодействие обучающихся и педагогических работников осуществляется с применением ЭИОС университета и других информационнокоммуникационных технологий (видеоконференцсвязь, облачные технологии и сервисы, др.);

- соотношение контактной и самостоятельной работы по дисциплине (модулю) может быть изменено в сторону увеличения последней, в том числе самостоятельного изучения теоретического материала.



6. УЧЕБНО-МЕТОДИЧЕСКОЕ И ИНФОРМАЦИОННОЕ ОБЕСПЕЧЕНИЕ

6.1 Основная литература

1. Аткинсон, М. Жизнь в потоке. Коучинг/ Мэрилин Аткинсон ; [науч. ред. Т. Андриевская]. - Москва : Альпина Паблишер, 2016. - 328 с. - Режим доступа: <https://e.lanbook.com/reader/book/95579/>.
2. Коучинг : учебное пособие / под редакцией А. Черниковой ; переводчик А. Ядыкин. — Москва : Альпина Паблишер, 2020. — 192 с. — Режим доступа: <https://e.lanbook.com/book/163607>.

6.2 Дополнительная литература

1. Консультирование и коучинг персонала в организации : учебник и практикум для бакалавриата и магистратуры [Гриф УМО] / [Н. В. Антонова и др.] ; под ред. Н. В. Антоновой, Н. Л. Ивановой ; Нац. исслед. ун-т "Высшая школа экономики". - Москва : Юрайт, 2015. - 369 с.
2. Коактивный коучинг : Проверенные принципы личностного и профессионального роста / под редакцией М. Белоголовского ; переводчик Т. Грачева. — Москва : Альпина Паблишер, 2020. — 264 с. — Режим доступа: <https://e.lanbook.com/book/163623>.
3. Джонсон У. Команда А. Модель обучения и мотивации для профессионального роста ваших сотрудников / Джонсон У. — Москва : Альпина Паблишер, 2020. — 221 с. — Режим доступа: <https://e.lanbook.com/book/140456>.

7. МАТЕРИАЛЬНО-ТЕХНИЧЕСКОЕ ОБЕСПЕЧЕНИЕ ДИСЦИПЛИНЫ

Перечень материально-технического обеспечения для реализации образовательного процесса по дисциплине:

