



ЛИЦЕНЗИРОВАННОЕ ДИСТАНЦИОННОЕ ОБРАЗОВАНИЕ
УТВЕРЖДАЮ



Генеральный Директор
ООО «Учебный центр «ПРОФИ»
Рослякова Е.Н.
2025 г.

ДОПОЛНИТЕЛЬНАЯ ПРОФЕССИОНАЛЬНАЯ
ОБРАЗОВАТЕЛЬНАЯ ПРОГРАММА

«Курс Александра Лозовского и Ольги Котовой
«Интегральный коучинг в бизнесе» - 170 ч.»

Автор: Лозовский А.И., психолог, преподаватель психологии.

Срок реализации программы: 6 месяцев.

Возраст обучающихся: 18 лет и старше.

Форма обучения: очно-заочная с применением исключительно электронного обучения и дистанционных образовательных технологий.

Санкт-Петербург

2025

СОДЕРЖАНИЕ

ПОЯСНИТЕЛЬНАЯ ЗАПИСКА	3
ПЛАНИРУЕМЫЕ РЕЗУЛЬТАТЫ ОСВОЕНИЯ ПРОГРАММЫ	6
УЧЕБНЫЙ ПЛАН	8
КАЛЕНДАРНЫЙ УЧЕБНЫЙ ГРАФИК	9
СОДЕРЖАНИЕ ПРОГРАММЫ	10
ОЦЕНКА РЕЗУЛЬТАТОВ ОСВОЕНИЯ ПРОГРАММЫ.....	12
ФОНД ОЦЕНОЧНЫХ СРЕДСТВ	13
ОРГАНИЗАЦИОННО-ПЕДАГОГИЧЕСКИЕ УСЛОВИЯ РЕАЛИЗАЦИИ ПРОГРАММЫ	15
АДАПТАЦИЯ ОБРАЗОВАТЕЛЬНОЙ ПРОГРАММЫ ОБУЧАЮЩИМИСЯ С ОГРАНИЧЕННЫМИ ВОЗМОЖНОСТЯМИ ЗДОРОВЬЯ	16
УЧЕБНО-МЕТОДИЧЕСКОЕ И ИНФОРМАЦИОННОЕ ОБЕСПЕЧЕНИЕ ПРОГРАММЫ	17
Приложение 1. ФОРМА «МАРКЕРЫ ПРОЯВЛЕНИЯ КЛЮЧЕВЫХ КОМПЕТЕНЦИЙ КОУЧА»	19
Приложение 2. ФОРМА ТЕСТА С ПРИМЕРОМ ВОПРОСОВ.....	22

ПОЯСНИТЕЛЬНАЯ ЗАПИСКА

Направленность Программы

Дополнительная профессиональная образовательная программа повышения квалификации «Курс Александра Лозовского и Ольги Котовой «Интегральный коучинг в бизнесе» - 170 ч.» (далее - Программа) имеет социально-гуманитарную направленность.

Цель и задачи Программы

Цель Программы - формирование у слушателей профессиональных компетенций, обеспечивающих эффективное решение практических задач в области управления персоналом и организацией. Повышение квалификации осуществляется посредством формирования практических навыков, необходимых для успешной профессиональной деятельности в качестве коуча-консультанта с ориентацией на развитие теоретической и практической компетентностей коуча и обеспечение его знаниями, позволяющими иметь высокую квалификацию, способствующую самореализации и социализации в различных областях современной жизни.

Задачи Программы:

- сформировать комплекс знаний о коучинге как методе и технологии;
- овладеть различными инструментами коучинга и особенностях их применения;
- познакомить обучающихся с профессиональными и этическими стандартами коучинга;
- обеспечить приобретение практического опыта проведения коуч-сессий;
- сформировать ключевые коучинговые компетенции ICF у обучающихся;
- сформировать у обучающихся установку на применение коучингового подхода как стиля управления и как основы корпоративной культуры и формы развития и обучения персонала.

Актуальность Программы

Актуальность Программы «Курс Александра Лозовского и Ольги Котовой «Интегральный коучинг в бизнесе» - 170 ч.» обусловлена возросшим в последние годы интересом к развитию персонала в организациях, а также распространение человеко-ориентированного подхода в управлении организациями. Программа рассчитана на приобретение обучающимися ключевых 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 организациях.

Отличительные особенности Программы, новизна

Программа основана на многолетнем практическом опыте преподавателей психологии Александра Лозовского и Ольги Котовой, исследованиях и методических разработках крупнейшего профессионального сообщества коучей - Международной федерации коучинга (ICF), — а также на новейших исследованиях в области психологии, нейрофизиологии и андрагогики, подтверждающих эффективность коучингового подхода в обучении взрослых.

Особенностью Программы является вариативность форматов, применяемых в обучении: лекционные и практические занятия, самостоятельная работа, а также индивидуальные и групповые менторинги для студентов. В основе построения Программы лежит компетентностный подход. Программа ориентирована на подготовку обучающихся к международной сертификации в International Coaching Federation (ICF) на уровень ACC ICF и PCC ICF.

Адресат Программы

Программа предназначена для слушателей, имеющих высшее образование или среднее профессиональное образование, или обучающихся по программам высшего образования или специального образования, желающих получить знания в бизнес-коучинге и возможность вести профессиональную деятельность в данном направлении.

Объём и срок освоения Программы

Объём Программы — 170 академических часов. Программа построена на модульном принципе представления содержания и построения учебных планов и состоит из 6 линейно связанных модулей.

Объём 1-го модуля — 36 академических часов.

Объём 2-го модуля — 29 академических часов.

Объём 3-го модуля — 29 академических часов.

Объём 4-го модуля — 27 академических часов.

Объём 5-го модуля — 27 академических часов.

Объём 6-го модуля — 21 академических часов.

Экзамен — 1 академический час.

Нормативный срок освоения Программы — 6 месяцев.

Форма обучения

Очно-заочная с применением исключительно электронного обучения и дистанционных образовательных технологий.

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, необходимое для формирования и развития умения использовать приобретенные знания и навыки в практической деятельности, 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. Программа реализуется с использованием исключительно электронного обучения, дистанционных образовательных технологий.

Организационные формы обучения

Занятия могут проводиться индивидуально, в парах, по подгруппам или полным составом.

Режим занятий

Продолжительность одного академического часа - 45 минут. Синхронное обучение проводится в форме вебинаров для всей группы и практикумов в малых группах.

Вебинары проводятся 2 раза в неделю по 4 академических часа с перерывом 15 минут.

Практические занятия проводятся по согласованному графику для подгрупп по 2-3 слушателя по 4 ак. часа с перерывом 15 минут.

Нормативно-правовая база для разработки дополнительной профессиональной программы повышения квалификации

Настоящая Программа разработана в соответствии с требованием следующих нормативных актов:

- Федеральный закон РФ от 29 декабря 2012 г. № 273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации»;
- Приказ Министерства образования и науки Российской Федерации от 1 июля 2013 г. № 499 «Об утверждении Порядка организации и осуществления образовательной деятельности по дополнительным профессиональным программам»;
- Методические рекомендации по разработке основных профессиональных образовательных программ и дополнительных профессиональных программ с учетом соответствующих профессиональных стандартов от 22 января 2015 года N ДЛ-1/05вн.
- Постановление Правительства РФ от 11 октября 2023 г. №1678 Передан через Диадок 03.10.2024 17:54 GMT+03:00 5aef7962-74b7-491b-991e-b6b1ebc94808 Страница 6 из 127 7 «Об утверждении правил применения организациями, осуществляющими образовательную деятельность, электронного обучения, дистанционных обучающих технологий при реализации образовательных программ.»
- «Правила применения организациями, осуществляющими образовательную деятельность, электронного обучения, дистанционных обучающих технологий при реализации образовательных программ.» Утверждены постановлением Правительства РФ от 11 октября 2023 г №1678.

ПЛАНИРУЕМЫЕ РЕЗУЛЬТАТЫ ОСВОЕНИЯ ПРОГРАММЫ

По окончании обучения по 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 мотивация к применению коучинговых инструментов в индивидуальном и организационном консультировании;
- Сформирована готовность применять коучинг как стиль управления в организации;
- 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;
- Сформирована 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 база методологической культуры, 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, модель компетенций коуча ICF, понимают их положения и действуют с опорой на них;
- Обучающиеся получили навыки подготовки к коучинговым сессиям;
- 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 заключать соглашения на уровне сессии и долгосрочного сотрудничества в рамках индивидуальной коучинговой работы;
- 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.

УЧЕБНЫЙ ПЛАН

дополнительной профессиональной образовательной программы

«Курс Александра Лозовского и Ольги Котовой
«Интегральный коучинг в бизнесе» - 170 ч.»

Цель обучения: Обучение участников навыкам бизнес-коучинга по модели компетенций ICF.

Категория обучающихся: руководители, собственники, менеджеры среднего звена, бизнес-консультанты, психологи.

Общая трудоемкость (час): 170 ак. часов, 6 месяцев.

Форма обучения: очно-заочная с применением исключительно электронного обучения и дистанционных образовательных технологий.

Наименование производителя продукции, с помощью которого будет проходить обучение: ИП Лозовский Александр Игоревич.

№п/п	Наименование модулей, разделов, дисциплин, тем	Трудоемкость (всего час)	Аудиторные занятия (час)		СР (час)
			лекций	практ/сем	
1.	Модуль 1. Основы коучинга в бизнесе	36	28	4	4
2.	Модуль 2. Индивидуальный коучинг сотрудника	29	20	4	5
3.	Модуль 3. Командный коучинг	29	20	4	5
4.	Модуль 4. Коучинг бизнес-систем	27	20	2	5
5.	Модуль 5. Трансформационное лидерство	27	20	2	5
6.	Модуль 6. Управление по ценностям	21	16	1	4
7.	Итоговый контроль	1			1
Трудоемкость программы (всего)		170	141		29

КАЛЕНДАРНЫЙ УЧЕБНЫЙ ГРАФИК

Название дисциплины (модуля)	Количество ак. часов	Неделя	Режим занятий, синхронное обучение	Режим занятий, асинхронное обучение
Основы коучинга в бизнесе	36	1-4 неделя	2 раза в неделю по 4 ак. часа	1 раз в неделю по 1 ак. часу
Индивидуальный коучинг сотрудника	29	6-8 неделя	2 раза в неделю по 4 ак. часа	1 раз в неделю по 1 ак. часу
Командный коучинг	29	10-12 неделя	2 раза в неделю по 4 ак. часа	1 раз в неделю по 1 ак. часу
Коучинг бизнес-систем	27	14-16 неделя	2 раза в неделю по 4 ак. часа	1 раз в неделю по 1 ак. часу
Трансформационное лидерство	27	18-20 неделя	2 раза в неделю по 4 ак. часа	1 раз в неделю по 1 ак. часу
Управление по ценностям	21	23-24 неделя	2 раза в неделю по 4 ак. часа	1 раз в неделю по 1 ак. часу
Итоговый контроль	1	24 неделя	1 раз в неделю по 1 ак. часу	

СОДЕРЖАНИЕ ПРОГРАММЫ

№ п/п	Наименование раздела, темы	Количество ак. часов			Форма промежуточной/итоговой аттестации и текущего контроля
		Всего	Теория	Практика	
Модуль 1 «Основы коучинга в бизнесе»		36	28	8	Демонстрационная коучинговая сессия
1.1	Отличие коучинга от других методов работы	7	6	1	Устный опрос
1.2	Стрела коучинга/ этапы коуч-сессии	6	4	2	Устный опрос
1.3	Менторинг в бизнес-коучинге	7	6	1	Устный опрос
1.4	Основные принципы коучинга и базовые инструменты	4	2	2	Устный опрос
1.5	На чем основана эффективность коучинга?	8	8	-	Устный опрос
1.6	Этический кодекс	4	2	2	Устный опрос
Модуль 2 «Индивидуальный коучинг сотрудника»		29	20	9	Демонстрационная коучинговая сессия
2.1	Инструменты вдохновляющей визуализации и планирования	9	6	3	Устный опрос
2.2	Как эффективно расставлять приоритеты	8	6	2	Устный опрос
2.3	Как повысить ответственность и осознанность клиента или сотрудника	6	4	2	Устный опрос
2.4	Способы принятия решения	6	4	2	Устный опрос
Модуль 3 «Командный коучинг»		29	20	9	Демонстрационная коучинговая сессия
3.1	Инструменты группового коучинга	7	4	3	Устный опрос
3.2	Инструменты командного коучинга	6	4	2	Устный опрос
3.3	Как выйти на общие ценности и миссию	5	4	1	Устный опрос
3.4	Способы решения конфликтов в команде	6	4	2	Устный опрос
3.5	Генерация идей	5	4	1	Устный опрос
Модуль 4 «Коучинг бизнес-систем»		27	20	7	Демонстрационная коучинговая сессия
4.1	Для развития предпринимательского мышления	5	4	1	Устный опрос
4.2	Разработки бизнес-процессов	6	4	2	Устный опрос
4.3	Настройки корпоративной культуры	8	6	2	Устный опрос
4.4	Сшивка целей сотрудника, руководителя и компании	8	6	2	Устный опрос
Модуль 5 «Трансформационное лидерство»		27	20	7	Демонстрационная коучинговая сессия
5.1	Инструменты глубинного слушания	4	3	1	Устный опрос
5.2	Как найти предназначение	7	5	2	Устный опрос

5.3	Как работать со страхами и негативными убеждениями	7	5	2	Устный опрос
5.4	Инструменты для работы с состоянием	5	4	1	Устный опрос
5.5	Как работать с неизвестным и непознаваемым в коучинге	4	3	1	Устный опрос
Модуль 6 «Управление по ценностям»		21	16	5	Демонстрационная коучинговая сессия
6.1	Инструменты поиска управляющей метафоры для лидеров компании и команд	6	5	1	Устный опрос
6.2	Как делать выбор, опираясь на ценности	7	5	2	Устный опрос
6.3	Как управлять смыслами	8	6	2	Устный опрос
Экзамен		1	-	1	Демонстрационная коучинговая сессия
ИТОГО		170	124	46	

ОЦЕНКА РЕЗУЛЬТАТОВ ОСВОЕНИЯ ПРОГРАММЫ

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 посредством устного опроса.

Под промежуточной аттестацией понимается аттестация обучающихся по модулям образовательной Программы. Промежуточная аттестация – определение уровня знаний, умений и навыков обучающегося за определенный период обучения. Промежуточная аттестация предусматривает проведение демонстрационной коучинговой сессии с целью определения уровня освоения образовательной Программы и позволяет определить качество усвоения изученного материала.

Под итоговой аттестацией понимается аттестация обучающихся по результатам освоения дополнительной профессиональной образовательной программы «Курс Александра Лозовского и Ольги Котовой «Интегральный коучинг в бизнесе» - 170 ч.».

Итоговая аттестация – определение уровня знаний обучающегося за весь период обучения. Она проводится с применением балльно-рейтинговой системы с целью определения уровня освоения образовательной программы и позволяет определить качество усвоения изученного материала.

Основные функции итоговой аттестации:

- Комплексная оценка уровня знаний обучающихся;
- Решение вопросов о выдаче обучающимся удостоверения о повышении квалификации.

Итоговая аттестация состоит из двух частей:

- 1) Компьютерное тестирование;
- 2) Экзамен.

Прохождение всех шести модулей Программы (при условии посещаемости не ниже 75% занятий) и прохождение итоговой аттестации дает обучающемуся право на получение удостоверения о повышении квалификации.

ФОНД ОЦЕНОЧНЫХ СРЕДСТВ

Оценочные материалы

Перечень видов оценочных материалов для дополнительной профессиональной образовательной программы «Курс Александра Лозовского и Ольги Котовой «Интегральный коучинг в бизнесе» - 170 ч.».

Идентификация личности обучающегося при проведении итоговой аттестации в режиме компьютерного тестирования и заполнения отчетной формы о проведенных коучинговых сессиях осуществляется через обучающую платформу GetCourse и аккаунт в Google на основании идентификационных данных учетной записи обучающегося по логину и паролю. Тест итоговой аттестации представлен в одном варианте. Проверка правильных и неправильных ответов на вопросы осуществляется преподавателем. Объектом контроля служат знания, составляющие ядро содержания Программы.

Критерии оценивания достижения результатов обучения:

- Зачет выставляется в том случае, если ответ слушателя полностью или частично соответствует указанным критериям.
- «Зачтено» ставится за твердые знания и понимание основного программного материала; правильные, без грубых ошибок ответы на поставленные вопросы; владение литературой, рекомендованной учебной программой.
- «Не зачтено» выставляется за неправильные ответы на основные вопросы, грубые ошибки в ответах, непонимание сущности излагаемых вопросов; незнание содержания основной и рекомендованной литературы.

Вид оценочного материала	Перечень оценочных материалов данного вида	Применение данного оценочного материала	Критерии оценки знаний, умений, навыков
Устный опрос	Блиц-опрос по пройденным темам, развернутый опрос, опрос с элементами рассуждения.	Текущий контроль (этап проверки качества освоения знаний). Применяется на каждом занятии.	Участие в обсуждении, периодические ответы.
Анализ деятельности обучающихся по критериям	Маркеры проявления ключевых компетенций коуча в демонстрационной коучинговой сессии. Форма для заполнения в Приложении 1.	Промежуточная и итоговая аттестация.	Не менее 50% проявленных маркеров как минимум в одной демонстрационной коучинговой сессии.
Тест	Комплекс тестовых заданий закрытого и открытого типов, а также тестовых заданий на установление соответствия, классификацию и с выбором нескольких вариантов ответа. Форма теста с примерными	Итоговая аттестация	Не менее 80% правильных ответов.

	вопросами в Приложении 2.		
--	------------------------------	--	--

ОРГАНИЗАЦИОННО-ПЕДАГОГИЧЕСКИЕ УСЛОВИЯ РЕАЛИЗАЦИИ ПРОГРАММЫ

Организация учебного процесса

Организация учебного процесса осуществляется исключительно с применением электронного обучения (ЭО) и дистанционных образовательных технологий (ДОТ) путем последовательного освоения обучающимся теоретического материала на вебинарах и изучения материалов, размещенных в системе дистанционного обучения (СДО), самостоятельного изучения рекомендуемой литературы, выполнения заданий, прохождения практических занятий. На платформе дистанционного обучения GetCourse освоение каждого содержательного элемента, входящего в состав тем Программы, представлено блоками учебного материала в виде «уроков».

Внеаудиторные занятия с применением ЭО и ДОТ

В формате практических занятий с преподавателем посредством применения видео-конференц-связи. Внеаудиторная самостоятельная работа: самостоятельное изучение рекомендуемой литературы, выполнение заданий для самостоятельной работы.

Практическая часть включает отработку коучинговых приемов и методов. Она осуществляется в форме работы в малых группах и индивидуальных сессий. Самостоятельная работа в виде изучения рекомендованной литературы. К проведению занятий по Программе привлекаются практикующие специалисты, имеющие опыт преподавательской деятельности и занимающиеся практической деятельностью в сфере психологии и коучинга, а также имеющие базовое образование, соответствующее профилю Программы. Программа обеспечена необходимой материально-технической базой в виде образовательной платформы, обеспечивающей проведение всех видов дисциплинарной и междисциплинарной подготовки, практической и научно-исследовательской работы слушателей, которые предусмотрены учебным планом.

Материально-техническое обеспечение Программы

Необходимый перечень материально-технического обеспечения для реализации Программы включает в себя:

- Персональный компьютер, имеющий выход в сеть Интернет,
- Сервис для организации видеоконференцсвязи с возможностью формирования сессионных залов и интерактивной доской;
- Портал GetCourse (служит личным кабинетом для участников курса, платформой для хранения записей вебинаров, дополнительных материалов по проведенным лекциям, авторских профессиональных программ и т.п., а также для проведения итоговой аттестации);
- Наушники/колонки;
- Веб-камера;
- Высокоскоростное подключение к интернету;
- ПО MS PowerPoint для демонстрации презентаций.

АДАПТАЦИЯ ОБРАЗОВАТЕЛЬНОЙ ПРОГРАММЫ ОБУЧАЮЩИМИСЯ С ОГРАНИЧЕННЫМИ ВОЗМОЖНОСТЯМИ ЗДОРОВЬЯ

Настоящая Программа является адаптированной для обучения инвалидов и лиц с ограниченными возможностями здоровья (далее – «обучающиеся с ОВЗ»). Организация образовательного процесса осуществляется в соответствии с учебными планами, графиками учебного процесса, расписанием занятий с учетом психофизического развития, индивидуальных возможностей, состояния здоровья обучающихся с ОВЗ и Индивидуальной программой реабилитации инвалидов. Образовательный процесс по Программе для обучающихся с ОВЗ реализован с применением электронного обучения и проходит в дистанционном формате. При соответствующем запросе обучающимся с ОВЗ возможно выделение ассистента для предоставления вводной информации перед началом обучения.

Выбор конкретной методики обучения для обучающихся с ОВЗ определяется исходя из рационально-необходимых процедур обеспечения доступности образовательной услуги обучающимся с ОВЗ с учетом содержания обучения, уровня профессиональной подготовки научно-педагогических работников, методического и материально-технического обеспечения, особенностей восприятия учебной информации обучающимися с ОВЗ и т.д.

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) Аткинсон М. Жизнь в потоке: Коучинг. – Альпина Паблишер, 2013.
- 3) Аткинсон М., Чойс Р. Т. Мастерство жизни: Внутренняя динамика развития. – Альпина Паблишер, 2012.
- 4) Бессер-Зигмунд К., Зигмунд Х. Самокоучинг. Культура личности менеджеров и руководителей. - СПб.: Издательство Вернера Регена, 2010. – 176 с.
- 5) Бэттли С. Тренер для руководителя. Как добиться экстраординарных результатов благодаря коуч-менеджменту. – М.: Баланс Бизнес Букс, 2007. – 320 с.
- 6) 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.
- 7) Госсен П. Трансформация бизнеса: овладейте 17 вопросами, которые помогут трансформировать бизнес / Companion Group, 2011, ISBN 9789661629027
- 8) Дауни, М. Эффективный коучинг: Уроки тренера коучей / Майлз Дауни; пер. с англ. - М.: Добрая книга, 2003. - 250 с.
- 9) Кимси-Хаус, Г., Кимси-Хаус, К., Сандал, Ф., Уитворт, Л. / Коактивный коучинг: проверенные принципы личностного и профессионального роста / Генри Кимси-Хаус, Карен Кимси-Хаус, Филиппи Сандал, Лаура Уитворт; пер. с англ. - М.: Альпина Паблишер, 2018. - 290 с.
- 10) Кови, С. Р. Восьмой навык: от эффективности к величию / Стивен Р. Кови; пер. с англ. - М.: Альпина Паблишер, 2010. - 540 с.
- 11) 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.
- 12) О’Нил М.Б. Коучинг руководителей: твердость и открытость. Системный подход в привлечении руководителей к решению их проблем. – М.: МАК, 2005.- 224 с., с. 21-34, с.149-167.
- 13) Огнев А. Организационное консультирование в стиле коучинг. – С.-Пб., «Речь», 2003. – 186 с.
- 14) Рейнольдс, М. Коучинг: эмоциональная компетентность / Марша Рейнольдс; пер. с англ. - М.: Международная Академия Корпоративного управления и Бизнеса, 2008. - 112 с.
- 15) Самоукина Наталья Васильевна, Н. Туркулец. Коучинг. Ваш проводник в мире бизнеса. - М. [и др.]: Питер, 2004
- 16) Стак Э. Коучинг на предприятии. Станьте менеджером-тренером / Институт консультирования и системных решений, 2006
- 17) Стар, Дж. Полное руководство по методам, принципам и навыкам персонального коучинга / Джули Стар; пер. с англ. - М.: Претекст, 2016. - 380 с.
- 18) Уитмор, Дж. Внутренняя сила лидера: коучинг как метод управления персоналом / Джон Уитмор; пер. с англ. - М.: Альпина Паблишер, 2009. - 270 с.
- 19) Уитмор, Дж. Коучинг: Основные принципы и практики коучинга и лидерства / Джон Уитмор; пер. с англ. - М.: Альпина Паблишер, 2018. 0 316 с.
- 20) Thomas J. Leonard Working Wisdom / Capstone, 1999, ISBN 9781885167262
- 21) Thomas J. Leonard The Portable Coach: 28 Sure-fire Strategies for Business and Personal Success / Simon & Schuster, 1999, ISBN 9780684850412
- 22) Thomas J. Leonard Becoming a Coach: The Coach U Approach / Coach Univ, 1999, ISBN 9781929668014

- 23) Thomas J. Leonard Simply Brilliant: The Coach U Approach / Coach U Press, 1999, ISBN 978-1929668007

Дополнительная литература

- 1) Дилтс Р. Коучинг с помощью НЛП. – 2004. Кочюнас Р. Основы психологического консультирования //М.: Академический проект. – 1999. – Т. 240. – С. 530.
- 2) Гиллиген С. Генеративный транс. – 2014. Гиллиген С. Терапевтические транс. – 2011. Гиллиген С., Дилтс Р. Путешествие героя. – 2012. Голви У. Тимоти. Работа как внутренняя игра: фокус, обучение, удовольствие и мобильность на рабочем месте/пер. с англ //М.: Альпина Бизнес Букс. – 2005. – Т. 252.
- 3) Ленсиони, П. Пять пороков команды / Патрик Ленсиони; пер. с англ. И. Э. Коротенко. - 3-е изд. - М.: Манн, Иванов и Фербер, 2016. - 256 с.
- 4) Логан Д, Кинг Д., Фишер-Райт Х. Ключевые идеи книги: Лидер и Племя. Пять уровней корпоративной культуры. / Smart Reading - «Смарт Ридинг», 2020. - 25 с.
- 5) Сенге, П. Пятая дисциплина: Искусство и практика самообучающейся организации / Питер Сенге; пер. с англ. Юлии Константиновой. - М.: Манн, Иванов и Фербер, 2018. - 496 с.
- 6) Холл М., Боденхаммер Б. Полный курс НЛП //Спб.:«Прайм-ЕВРОЗНАК. – 2007.
- 7) Эриксон М. Мой голос останется с вами //СПб.: Петербург–XXI век. – 1995.

Приложение 1. ФОРМА «МАРКЕРЫ ПРОЯВЛЕНИЯ КЛЮЧЕВЫХ КОМПЕТЕНЦИЙ КОУЧА»

Коуч:	
Ментор:	
Дата сессии:	
Результат (в процентах):	
Ключевые компетенции / Маркеры	Проявлено (1)/ Не проявлено
1: Опирается в работе на этику	
1.1 КВАЛИФИКАТОР 1. Коуч опирается в работе на Этический кодекс ICF	
1.2 КВАЛИФИКАТОР 2. Стабильно пребывает в роли коуча	
2. Воплощает коучинговый образ мышления	
4.1 Коуч признает и уважает уникальные таланты клиента, его озарения (инсайты) и работу в коучинговом процессе.	
4.3 Коуч признает и поддерживает выражение клиентом его чувств, взглядов, опасений, убеждений или предположений.	
4.4 Коуч поддерживает партнерство с клиентом, приглашая его откликаться на вклад коуча любым образом, и принимает отклик клиента.	
5.1 Коуч действует, основываясь на целостности личности клиента (Кто).	
5.2 Коуч действует, основываясь на том, что клиент хочет достичь в ходе сессии. (Что).	
5.3 Коуч находится в партнерстве с клиентом, поддерживая выбор того, что произойдет на коуч-сессии.	
6.1 Коуч формулирует свои вопросы и наблюдения индивидуально, опираясь на то, что он узнал о клиенте или о его ситуации.	
6.5 Коуч уточняет или исследует, как клиент воспринимает себя или свой мир в настоящий момент.	
7.1 Коуч задает вопросы о клиенте, например о его текущем способе мышления, чувствах, ценностях, потребностях, желаниях, убеждениях или поведении.	
7.5 Коуч без ощущения собственной правоты делится наблюдениями, интуицией, комментариями, мыслями или чувствами, и приглашает клиента к исследованию вербально или интонационно.	
3. Создает и поддерживает соглашения	
3.1 Коуч в партнерстве с клиентом выявляет или уточняет, что клиент хочет достичь в этой сессии.	
3.2 Коуч в партнерстве с клиентом выявляет или уточняет критерий(ии) измерения успешного результата этой сессии.	
3.3 Коуч спрашивает или исследует, что важно или имеет глубокий смысл для клиента в том, чего он хочет достичь в ходе этой сессии.	
3.4 Коуч и клиент в партнерстве определяют, что, по мнению клиента, нужно рассмотреть, чтобы клиент достиг желаемого результата этой сессии.	
4. Постоянно развивает доверие и ощущение безопасности	
4.1 Коуч признает и уважает уникальные таланты клиента, его озарения	

(инсайты) и работу в коучинговом процессе.	
4.2 Коуч выражает поддержку, сочувствие или проявляет заботу о клиенте.	
4.3 Коуч признает и поддерживает выражение клиентом его чувств, взглядов, опасений, убеждений или предположений.	
4.4 Коуч поддерживает партнерство с клиентом, приглашая его откликнуться на вклад коуча любым образом, и принимает отклик клиента.	
5. Сохраняет присутствие	
5.1 Коуч действует, основываясь на целостности личности клиента (Кто).	
5.2 Коуч действует, основываясь на том, что клиент хочет достичь в ходе сессии. (Что).	
5.3 Коуч находится в партнерстве с клиентом, поддерживая выбор того, что произойдет на коуч-сессии.	
5.4 Коуч проявляет любопытство, чтобы узнать больше о клиенте.	
5.5 Коуч дает пространство для тишины, пауз и рефлексии.	
6. Активно слушает	
6.1 Коуч формулирует свои вопросы и наблюдения индивидуально, опираясь на то, что он узнал о клиенте или о его ситуации.	
6.2 Коуч уточняет или исследует слова, которые использует клиент.	
6.3 Коуч уточняет или исследует эмоции клиента.	
6.4 Коуч исследует изменения энергии клиента, невербальные или другие проявления клиента.	
6.5 Коуч уточняет или исследует, как клиент воспринимает себя или свой мир в настоящий момент.	
6.6 Коуч дает возможность клиенту договорить, не перебивая, кроме тех случаев, когда коуч делает это намеренно.	
6.7 Коуч лаконично возвращает или суммирует сказанное клиентом, чтобы обеспечить для клиента ясность и понимание.	
7. Пробуждает осознанность	
7.1 Коуч задает вопросы о клиенте, например о его текущем способе мышления, чувствах, ценностях, потребностях, желаниях, убеждениях или поведении.	
7.2 Коуч задает вопросы, чтобы помочь клиенту вывести исследование за пределы текущих мыслей или чувств в направлении новых или расширенных способов восприятия себя (Кто).	
7.3 Коуч задает вопросы, которые помогают вывести исследование за пределы текущих мыслей или чувств в направлении новых или расширенных способов восприятия текущей ситуации (Что).	
7.4 Коуч задает вопросы, чтобы помочь клиенту вывести исследование за пределы его текущего мышления, восприятия или поведения в направлении желаемого для клиента результата.	
7.5 Коуч без ощущения собственной правоты делится наблюдениями, интуицией, комментариями, мыслями или чувствами, и приглашает клиента к исследованию вербально или интонационно.	
7.6 Коуч задает ясные, прямые преимущественно открытые вопросы, по одному за один раз, в темпе, который позволяет клиенту думать, чувствовать или рассуждать.	
7.7 Коуч использует в основном ясный и лаконичный язык.	
7.8 Коуч дает клиенту возможность говорить большую часть времени.	
8. Способствует развитию клиента	
8.1 Коуч приглашает клиента или предоставляет ему возможность исследовать прогресс по направлению к тому, что клиент хотел достичь в	

этой сессии.	
8.2 Коуч приглашает клиента сформулировать или исследовать то, что тот узнал в сессии о себе (Кто).	
8.3 Коуч приглашает клиента сформулировать или исследовать то, что тот узнал в сессии о своей ситуации (Что).	
8.4 Коуч приглашает клиента рассмотреть, как тот будет использовать новое знание, полученное в коуч-сессии.	
8.5 Коуч выступает партнером клиента, чтобы продумать, о чем клиент будет размышлять, рефлексировать или что будет делать после сессии.	
8.6 Коуч в партнерстве с клиентом рассматривает, как двигаться вперед, включая ресурсы, поддержку или потенциальные барьеры.	
8.7 Коуч в партнерстве с клиентом разрабатывает наилучшие методы ответственности клиента перед самим собой.	
8.8 Коуч отмечает прогресс клиента и то, чему он научился.	
8.9 Коуч в партнерстве с клиентом договаривается, как клиент хочет завершить сессию.	
	Сумма:

Приложение 2. ФОРМА ТЕСТА С ПРИМЕРОМ ВОПРОСОВ

Имя _____

Дата _____

Часть первая

1. Что такое бизнес-коучинг? (2 балла)
2. Чем бизнес-коучинг отличается от:
 - a. LIFE-коучинга? (1 балл)
 - b. Классического менеджмента? (1 балл)
 - c. Психологического консультирования? (1 балл)
3. Опишите границы ответственности. За что отвечает коуч? За что отвечает доверитель? (3 балла)
4. Перечислите восемь компетенций ICF и напишите своими словами в чем значимость каждой из этих компетенций? (3 балла)
5. Перечислите 5 принципов тайной-опоры и напишите почему они являются важными в коучинге? (3 балла)
6. Опишите три вида отношения к цели и какие нюансы работы в сессии с ними? (2 балла)
7. В коучинге важно использование эффективных вопросов. Напишите, какие типы вопросов относятся к эффективным? (3 балла)
8. В бизнес-коучинге важно использование вдохновляющего менторинга. Опишите рамку вдохновляющего менторинга? (1 балл)
9. Шкалирование – это мощный инструмент коучинга. Напишите 4 коучинговых вопроса, которые показывают различные способы использования шкалы. (2 балла)
10. Одним из способов задавать сильные вопросы является формат «как если бы». Назовите 5 типов формата «как если бы» и задайте по 2 вопроса к каждому из них. (4 баллов)
11. Интегральная карта позволяет найти системное решение. Опишите каждый из четырех квадратов и придумайте по 3 вопроса в каждом квадрате. (3 баллов)
12. Коучинг помогает клиентам лучше использовать потенциал своего мозга. Существуют три различных системы, каждая из которых по-своему организует восприятие:
 - a. 100 Million year old Reticular Brain System – 100 млн лет назад – ретикулярный (рептильный) мозг
 - b. 50 million year old Emotional Brain System – 50 млн лет назад – эмоциональный мозг
 - c. 2 Million Year old Cerebral Brain System – 2 млн лет назад – визуальный (корковый) мозгОпишите кратко каждую систему мозга и ее основные функции. (4 баллов)
13. Назовите три инструмента из изученных на курсе, которые помогут доверителю продвинуться в следующем запросе: «Мне надо поставить цели на год для индивидуального плана развития» (3 балла)
14. Назовите три инструмента из изученных на курсе, которые помогут доверителю продвинуться в следующем запросе: «Я it специалист в крупной компании. Хочу больше зарабатывать, может выйти из найма и создать свое, а может в компании остаться. Не понимаю, что выбрать.» (3 балла)
15. Назовите три инструмента из изученных на курсе, которые помогут доверителю продвинуться в следующем запросе: «Я хочу более эффективно управлять временем, чтобы прийти к балансу жизни» (3 балла)
16. Назовите три инструмента из изученных на курсе, которые помогут доверителю продвинуться в следующем запросе: «Я всего достиг, но не чувствую счастья. Старые цели не вдохновляют, а как по-новому, я не знаю» (3 балла)

17. Назовите три инструмента из изученных на курсе, которые помогут доверителю продвинуться в следующем запросе: «У нас в команде конфликт, нужна командная сессия, чтобы мы научились договариваться» (3 балла)

Как вы поступите в следующей ситуации:

18. Вы работаете с сотрудником несколько месяцев и достигли значительного прогресса. Из-за серьезного личного кризиса он впал в депрессии, у него апатия и суицидальные мысли. Что здесь важно? Что Вы предпримете? (4 балла)
19. На производстве конфликт. Один из сотрудников приходит к вам и просит Вас поработать в формате коучинга со вторым сотрудником, чтобы он понял, что он не прав. Что здесь важно? Что Вы предпримете? (4 балла)
20. На коуч-сессии сотрудник начинает обсуждать не работу в компании, а мечту о создании своего бизнеса. Что здесь важно? Что Вы предпримете? (4 балла)

Часть вторая

Перед вами 8 кейсов, которые представлены от ICF. В каждом задании выберите **НАИЛУЧШИЙ** и **НАИХУДШИЙ** вариант действий коуча.

Вопрос 1 (5 баллов)

Коуч встречается с потенциальным клиентом, который развивает новый бизнес. Коуч и потенциальный клиент быстро находят общий язык. Коуч воодушевлен возможностью поработать с этим клиентом. Когда коуч и клиент заканчивают разговор, потенциальный клиент кратко упоминает название своего нового бизнеса. Коуч узнает название, поскольку является инвестором более известного конкурирующего в той же сфере бизнеса.

Что следует делать коучу?

Выделите наилучший вариант:

- 1) Ничего не говорить. Постараться отделить роль инвестора в конкурирующем бизнесе от роли коуча;
- 2) Поделиться, что название компании звучит знакомо, и подумать о необходимости тем же вечером проверить, является ли этот бизнес конкурентом;
- 3) Рассказать о своей роли инвестора в конкурирующем бизнесе только в том случае, если потенциальный клиент заключит контракт на коучинговые услуги;
- 4) Поделиться своей ролью в конкурирующем бизнесе и рассказать о возможности конфликта интересов с клиентом.

Выделите наихудший вариант:

- 1) Ничего не говорить. Постараться отделить роль инвестора в конкурирующем бизнесе от роли коуча;
- 2) Поделиться, что название компании звучит знакомо, и подумать о необходимости тем же вечером проверить, является ли этот бизнес конкурентом;
- 3) Рассказать о своей роли инвестора в конкурирующем бизнесе только в том случае, если потенциальный клиент заключит контракт на коучинговые услуги;
- 4) Поделиться своей ролью в конкурирующем бизнесе и рассказать о возможности конфликта интересов с клиентом.

Вопрос 2 (5 баллов)

Клиент работает над вопросом делегирования задач другим членам команды. Во время последней сессии клиент делится, что важный проект, который он возглавляет, отстает от графика. Коуч помогает клиенту определить стратегию по

делегированию задач другим членам команды. На следующей сессии клиент делится: «В итоге я решил выполнить все задачи сам. Это был единственный способ сделать все вовремя». Коуч чувствует разочарование из-за того, что клиент не реализовал свои планы по делегированию полномочий.

Что следует делать коучу?

Выделите наилучший вариант:

- 1) Сразу же напомнить результаты последней встречи и обсудить, что они могли бы сделать по-другому, чтобы поддержать клиента в реализации его планов;
- 2) Сделать вдох и признать, что клиент несет ответственность за свой собственный выбор, следовать ему заявленным планам или нет;
- 3) Отложить на время свое чувство разочарования и сосредоточиться на текущем сеансе с клиентом. Решить обсудить эту ситуацию на предстоящей сессии с ментором;
- 4) Похвалить клиента за соблюдение сроков проекта, но спросить, почему он не смог поддержать развитие членов своей команды.

Выделите наихудший вариант:

- 1) Сразу же напомнить результаты последней встречи и обсудить, что они могли бы сделать по-другому, чтобы поддержать клиента в реализации его планов;
- 2) Сделать вдох и признать, что клиент несет ответственность за свой собственный выбор, следовать ли ему заявленным планам или нет;
- 3) Отложить на время свое чувство разочарования и сосредоточиться на текущем сеансе с клиентом. Решить обсудить эту ситуацию на предстоящей сессии с ментором;
- 4) Похвалить клиента за соблюдение сроков проекта, но спросить, почему он не смог поддержать развитие членов своей команды.

Вопрос 3 (5 баллов)

Клиент приходит на сеанс очень напряженным. Когда коуч спрашивает, о чем клиент хочет поговорить, тот лихорадочно перечисляет: важное событие, которое он планирует на работе, большое семейное мероприятие, которое он организует, и заботу о своих престарелых родителях. Клиент кажется подавленным, и коуч замечает слезы в его глазах.

Что следует делать коучу?

Выделите наилучший вариант:

- 1) Спросить клиента, нужна ли пауза перед началом коуч-сессии, так как он выглядит расстроенным;
- 2) Попросить клиента рассказать больше о своих стареющих родителях;
- 3) Признать, что клиент поделился тремя важными проблемами, с которыми он столкнулся, и спросить, какую из них он хотел бы исследовать в первую очередь.
- 4) Попросить клиента начать с важного события, которое он планирует на работе, так как он упомянул его первым.

Выделите наихудший вариант:

- 1) Спросить клиента, нужна ли пауза перед началом коуч-сессии, так как он выглядит расстроенным;
- 2) Попросить клиента рассказать больше о своих стареющих родителях;
- 3) Признать, что клиент поделился тремя важными проблемами, с которыми он столкнулся, и спросить, какую из них он хотел бы исследовать в первую очередь.
- 4) Попросить клиента начать с важного события, которое он планирует на работе, так как он упомянул его первым.

Вопрос 4 (5 баллов)

Университетский исследователь в области биомедицины работает с коучем, чтобы улучшить взаимоотношения с коллегами. Клиент обладает аналитическим складом ума и может легко объяснить подробные данные и сложные графики, но, похоже, не хочет делиться с коучем чем-то личным. На предыдущих сессиях коуч поощрял клиента к описанию своих чувств, возникающих на общественных мероприятиях, но клиент, похоже, чувствовал себя крайне некомфортно, отвечая коротко и односложно. Когда клиент приходит на сессию, то молча передает коучу дневник. За последнюю неделю с момента сессии клиент сделал несколько подробных записей о своем опыте посещения университетского обеда, вечеринки преподавателей и семинара по повышению квалификации персонала. Несмотря на то, что клиент не говорит об этом, его записи показывают глубокие размышления о тревоге, которую клиент испытывал на этих мероприятиях, и о желании преодолеть социофобию. Что следует делать коучу?

Выделите наилучший вариант:

- 1) Отметить рефлексия клиента и спросить, чувствует ли он себя достаточно комфортно для исследования описанных в дневнике эмоций;
- 2) Спросить клиента, может ли он резюмировать записи, которые сделал в своем дневнике;
- 3) Попросить клиента определить некоторые шаги, которые он может предпринять, чтобы преодолеть тревогу, которую описал.
- 4) Спросить клиента, какие новые знания о себе он приобрел в процессе ведения дневника.

Выделите наихудший вариант:

- 1) Отметить рефлексия клиента и спросить, чувствует ли он себя достаточно комфортно для исследования описанных в дневнике эмоций;
- 2) Спросить клиента, может ли он резюмировать записи, которые сделал в своем дневнике;
- 3) Попросить клиента определить некоторые шаги, которые он может предпринять, чтобы преодолеть тревогу, которую описал.
- 4) Спросить клиента, какие новые знания о себе он приобрел в процессе ведения дневника.

Вопрос 5 (5 баллов)

Коуч давно начал работать с клиентом, чтобы помочь ему спланировать выход на пенсию. Клиент - уважаемый учитель, который 30 лет преподавал в местной начальной школе. Клиент всегда приходит хорошо подготовленным к коуч-сессии, регулярно отчитывается о прогрессе между сессиями и определяет конкретные темы, на которых следует сосредоточиться во время коучинговых бесед. Клиент рассказывает, что с нетерпением ждет выхода на пенсию, но обсуждает свои пенсионные планы очень обыденно. Во время текущего сеанса клиент сообщает, что у него осталось две недели до выхода на пенсию. Он хотел бы сосредоточиться на нескольких оставшихся планах, которые нужно реализовать. Внезапно клиент начинает плакать и говорит: «Я провел в этой школе полжизни! Я обожаю своих учеников, а мои коллеги – мои лучшие друзья. Я не могу представить, какой будет моя жизнь, когда я перестану каждое утро заходить через парадные двери школы!» Что следует делать коучу?

Выделите наилучший вариант:

- 1) Сделать небольшую паузу, а затем попросить клиента назвать оставшиеся планы, на которых он хотел бы сосредоточиться сегодня;
- 2) Спросить клиента, уверен ли он, что хочет выйти на пенсию;

- 3) Признать, что выход на пенсию – это важный жизненный переход и что эмоциональные реакции – это нормально;
- 4) Сделать паузу, затем признать эмоциональное воздействие, которое переход, по-видимому, оказывает на клиента, и спросить, хотел бы он провести некоторое время с этими чувствами.

Выделите наихудший вариант:

- 1) Сделать небольшую паузу, а затем попросить клиента назвать оставшиеся планы, на которых он хотел бы сосредоточиться сегодня;
- 2) Спросить клиента, уверен ли он, что хочет выйти на пенсию;
- 3) Признать, что выход на пенсию – это важный жизненный переход и что эмоциональные реакции – это нормально;
- 4) Сделать паузу, затем признать эмоциональное воздействие, которое переход, по-видимому, оказывает на клиента, и спросить, хотел бы он провести некоторое время с этими чувствами.

Вопрос 6 (5 баллов)

Клиент находится в коучинговом сопровождении во время важного карьерного перехода. В настоящее время клиент занимает ответственную должность главного операционного директора компании, а также воспитывает двух маленьких детей. Также он является основным опекуном престарелых родителей, которые живут с ним. Недавно клиент получил предложение о работе от трех разных компаний, каждая из которых требовала переезда клиента и его семьи. Клиент приходит на сессию в восторге от новых возможностей трудоустройства и надеется во время сессии прояснить, какое предложение выбрать. Клиент начинает с обсуждения вещей, которые он ищет в новой работе, энергично перечисляя возможности для роста, сложные обязанности, талантливую команду, которую нужно возглавить, и возможность путешествовать. Когда коуч спрашивает, что может понадобиться детям и престарелым родителям клиента в новом сообществе, возбужденная улыбка клиента исчезает и он внезапно замолкает.

Что следует делать коучу?

Выделите наилучший вариант:

- 1) Повторить вопрос клиенту, чтобы дать ему еще одну возможность ответить на вопрос коуча;
- 2) Спросить клиента, готов ли он продолжить сессию или ему нужен перерыв;
- 3) Сделать небольшую паузу, а затем рассказать клиенту, что он заметил изменения энергии клиента. Спросить, хочет ли клиент исследовать, что он чувствует в данный момент;
- 4) Поддержать клиента в оценке предложений, которые он получил. Предложить клиенту изучить каждую из указанных характеристик новой работы.

Выделите наихудший вариант:

- 1) Повторить вопрос клиенту, чтобы дать ему еще одну возможность ответить на вопрос коуча;
- 2) Спросить клиента, готов ли он продолжить сессию или ему нужен перерыв;
- 3) Сделать небольшую паузу, а затем рассказать клиенту, что он заметил изменения энергии клиента. Спросить, хочет ли клиент исследовать, что он чувствует в данный момент;
- 4) Поддержать клиента в оценке предложений, которые он получил, предложить клиенту изучить каждую из указанных характеристик новой работы.

Вопрос 7 (5 баллов)

Коуч работает с клиентом, который является опытным марафонцем и пишет книгу о подготовке к гонкам на выносливость. Это давняя мечта клиента. Коуч замечает, что клиент часто использует метафоры бега, говоря о своих проблемах и успехах в письме. Клиент обычно оптимистичен и энергичен, но на сегодняшнюю сессию он приходит уставшим и обескураженным. Он рассказывает коучу, что недавно “уперся в стену” в письменной форме, а осталось еще три главы. Клиент говорит, что, когда садится писать, почти ничего не может придумать, нет ничего такого, что стоило бы опубликовать. Клиент говорит, что боится, что не успеет закончить книгу вовремя и что вся работа по достижению этой цели будет проделана зря.

Что следует делать коучу?

Выделите наилучший вариант:

- 1) Спросить клиента, хочет ли он исследовать свой страх не дописать книгу;
- 2) Напомнить клиенту, что в прошлом он достиг очень сложных целей и может достичь и этой большой цели;
- 3) Спросить клиента, было ли время, когда он бежал марафон и чувствовал, что не может финишировать. Предложить клиенту рассказать, как он справился с этой задачей;
- 4) Поддержать клиента в определении стратегии, чтобы помочь ему продвинуться вперед в написании оставшихся глав.

Выделите наихудший вариант:

- 1) Спросить клиента, хочет ли он исследовать свой страх не дописать книгу;
- 2) Напомнить клиенту, что в прошлом он достиг очень сложных целей и может достичь и этой большой цели;
- 3) Спросить клиента, было ли время, когда он бежал марафон и чувствовал, что не может финишировать. Предложить клиенту рассказать, как он справился с этой задачей;
- 4) Поддержать клиента в определении стратегии, чтобы помочь ему продвинуться вперед в написании оставшихся глав.

Вопрос 8 (5 баллов)

Коуч работал с клиентом один год. Клиент был назван своим руководителем как потенциальный лидер в организации благодаря высококачественной работе, хорошим отношениям с коллегами и новаторским идеям для будущих проектов. Однако клиент редко высказывается на встречах с руководителями высшего звена, а когда это делает, то часто преуменьшает свои идеи. Руководитель рекомендует клиенту коучинг, чтобы улучшить управленческие качества, с целью развития его как лидера в организации. В начале коучинга клиент часто был самокритичен. Однако за последние месяцы клиент добился огромного прогресса. Во время заключительного сеанса коуч замечает, что у клиента уверенная, легкая улыбка. Когда коуч делится своим наблюдением с клиентом, тот отвечает: «Я чувствую себя другим, полным сил, готовым принять новые вызовы». Клиент добавляет: «И я только что был назначен генеральным директором в программе развития лидерских качеств начинающих руководителей в нашей компании!»

Что следует делать коучу?

Выделите наилучший вариант:

- 1) Отметить рост уверенности клиента за последний год и предложить рассказать, как он планирует отпраздновать свое участие в программе развития лидерских качеств;
- 2) Предложить клиенту определить задачи, которые он хотел бы решить в следующий раз;
- 3) Спросить клиента, что ему может понадобиться для поддержки приобретенной уверенности;

- 4) Предложить клиенту расширить коучинговые отношения для проработки новой цели – продвижения на руководящую должность.

Выделите наилучший вариант:

- 1) Отметить рост уверенности клиента за последний год и предложить рассказать, как он планирует отпраздновать свое участие в программе развития лидерских качеств;
- 2) Предложить клиенту определить задачи, которые он хотел бы решить в следующий раз;
- 3) Спросить клиента, что ему может понадобиться для поддержки приобретенной уверенности;
- 4) Предложить клиенту расширить коучинговые отношения для проработки новой цели – продвижения на руководящую должность.

Общая оценка: _____ балла

Максимум 100 баллов. Проходной балл – 80