



Общество с ограниченной ответственностью  
«Центр системного коучинга»

ОГРН 1227800043833 / ИНН 7807255779 / КПП 780701001



УТВЕРЖДАЮ  
Приказом № 3 от 15.08.2023 г.  
Генеральный директор  
ООО «Центр системного коучинга»  
М. В. Котлярова

**ДОПОЛНИТЕЛЬНАЯ ПРОФЕССИОНАЛЬНАЯ ПРОГРАММА  
ПРОФЕССИОНАЛЬНОЙ ПЕРЕПОДГОТОВКИ  
«КАРЬЕРНЫЙ КОУЧИНГ. КОУЧИНГ РУКОВОДИТЕЛЕЙ  
ФУНКЦИОНАЛЬНОЙ ОБЛАСТИ УПРАВЛЕНИЯ ПЕРСОНАЛОМ»**

**Нормативный срок освоения программы:** 7 месяцев, трудоемкость - 432 академических часа

**Форма обучения:** заочная (исключительно с применением дистанционных образовательных технологий и электронного обучения).

Автор: Котлярова М. В.,  
Котлярова Марина Викторовна,  
преподаватель психологии,  
мастер коуч ICU IСТА,  
тренер по коучингу ICU IСТА

г. Санкт-Петербург  
2023 год

## ОГЛАВЛЕНИЕ

<b>ОГЛАВЛЕНИЕ</b> .....	<b>2</b>
<b>РАЗДЕЛ 1. КОМПЛЕКС ОСНОВНЫХ ХАРАКТЕРИСТИК ДОПОЛНИТЕЛЬНОЙ ПРОФЕССИОНАЛЬНОЙ ПРОГРАММЫ ПРОФЕССИОНАЛЬНОЙ ПЕРЕПОДГОТОВКИ</b> .....	<b>3</b>
1.1. ПОЯСНИТЕЛЬНАЯ ЗАПИСКА .....	3
1.2. ОБЛАСТЬ ПРИМЕНЕНИЯ ПРОГРАММЫ .....	4
1.3. ЦЕЛЬ И ПЛАНИРУЕМЫЕ РЕЗУЛЬТАТЫ ОСВОЕНИЯ ПРОГРАММЫ.....	5
1.4. СОДЕРЖАНИЕ ПРОГРАММЫ .....	9
1.4.1. УЧЕБНЫЙ ПЛАН.....	9
1.4.2. СОДЕРЖАНИЕ УЧЕБНОГО ПЛАНА.....	10
<b>РАЗДЕЛ 2. КОМПЛЕКС ОРГАНИЗАЦИОННО-ПЕДАГОГИЧЕСКИХ УСЛОВИЙ</b> .....	<b>16</b>
2.1. КАЛЕНДАРНЫЙ УЧЕБНЫЙ ГРАФИК.....	16
2.2. КАЛЕНДАРНО-ТЕМАТИЧЕСКОЕ ПЛАНИРОВАНИЕ ОБУЧЕНИЯ ПО ПРОГРАММЕ .....	16
2.3. УСЛОВИЯ РЕАЛИЗАЦИИ ПРОГРАММЫ .....	19
2.3.1. МАТЕРИАЛЬНО-ТЕХНИЧЕСКИЕ УСЛОВИЯ РЕАЛИЗАЦИИ ПРОГРАММЫ...19	
2.3.2. ОРГАНИЗАЦИОННЫЕ УСЛОВИЯ .....	20
2.3.3. РЕАЛИЗАЦИЯ ДИСТАНЦИОННЫХ ОБРАЗОВАТЕЛЬНЫХ ТЕХНОЛОГИЙ.....20	
2.3.4. ИНФОРМАЦИОННОЕ ОБЕСПЕЧЕНИЕ .....	21
2.3.5. КАДРОВОЕ ОБЕСПЕЧЕНИЕ .....	22
2.4. ФОРМЫ АТТЕСТАЦИИ. ОЦЕНКА КАЧЕСТВА ОСВОЕНИЯ ПРОГРАММЫ.....	22
2.5. ОЦЕНОЧНЫЕ МАТЕРИАЛЫ .....	24
2.6. МЕТОДИЧЕСКОЕ ОБЕСПЕЧЕНИЕ.....	28
2.7. СПИСОК ЛИТЕРАТУРЫ.....	28
2.8. РАБОЧИЕ ПРОГРАММЫ МОДУЛЕЙ.....	29
<b>РАЗДЕЛ 3: ОРГАНИЗАЦИОННО – ПЕДАГОГИЧЕСКИЕ УСЛОВИЯ РЕАЛИЗАЦИИ ПРОГРАММЫ</b> .....	<b>73</b>
ТРЕБОВАНИЯ К КВАЛИФИКАЦИИ ПЕДАГОГИЧЕСКИХ КАДРОВ.....	73

# **РАЗДЕЛ 1. КОМПЛЕКС ОСНОВНЫХ ХАРАКТЕРИСТИК ДОПОЛНИТЕЛЬНОЙ ПРОФЕССИОНАЛЬНОЙ ПРОГРАММЫ ПРОФЕССИОНАЛЬНОЙ ПЕРЕПОДГОТОВКИ**

## **1.1. ПОЯСНИТЕЛЬНАЯ ЗАПИСКА**

### **Общая характеристика программы:**

Дополнительная профессиональная программа профессиональной переподготовки «Карьерный коучинг. Коучинг руководителей функциональной области управления персоналом» (далее – программа) является учебно-методическим нормативным документом, регламентирующим содержание, организационно-методические формы и трудоемкость обучения.

### **Нормативно-правовые основания разработки программы:**

Дополнительная профессиональная программа профессиональной переподготовки «Карьерный коучинг. Коучинг руководителей функциональной области управления персоналом» разработана в соответствии с нормами:

1. Федеральный закон от 29 декабря 2012 г. 273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации».
2. Приказ Минобрнауки от 1 июля 2013 г. № 499 «Об утверждении Порядка организации и осуществления образовательной деятельности по дополнительным профессиональным программам» (зарегистрировано в Минюсте России 20.08.2013 г. № 29444).
3. Приказ Министерства труда и социальной защиты Российской Федерации от 4 апреля 2022 года № 197Н "Об утверждении профессионального стандарта "Консультант в области управления персоналом";
4. Федеральный государственный образовательный стандарт высшего образования по специальности 38.03.03 Управление персоналом (утв. приказом Министерства науки и высшего образования РФ от 12 августа 2020 г. N 955);
5. Методические рекомендации по разработке профессиональных образовательных программ и дополнительных профессиональных программ с учетом соответствующих профессиональных стандартов» (утв. Минобрнауки России 22.01.2015 № ДЛ- 1/05вн);
6. Письмо Минобрнауки России от 21.04.2015 № ВК-1013/06 «О направлении методических рекомендаций по реализации дополнительных профессиональных программ» (вместе с «Методическими рекомендациями по реализации дополнительных профессиональных программ с использованием дистанционных образовательных технологий, электронного обучения и в сетевой форме»);
7. Приказ Минздравсоцразвития России от 11.01.2011 N 1н (ред. от 25.01.2023) "Об утверждении Единого квалификационного справочника должностей руководителей, специалистов и служащих, раздел "Квалификационные характеристики должностей руководителей и специалистов высшего профессионального и дополнительного профессионального образования";
8. Локальные нормативные акты ООО «Центр системного коучинга».

### **Актуальность программы:**

Актуальность программы обусловлена значимостью формирования новых профессиональных компетенций, повышения профессионального уровня, обновления и получения дополнительных теоретических и совершенствование практических навыков обучающихся по направлению Консультирования в области управления персоналом.

Дополнительная профессиональная программа профессиональной переподготовки представляет собой комплекс основных характеристик образования: объем, содержание, планируемые результаты. Условия реализации рабочей программы содержат организационно-педагогические, кадровые и материально-технические требования. Учебно-методические материалы обеспечивают реализацию рабочей программы.

Рабочая программа предусматривает достаточный для формирования, закрепления и развития практических навыков и компетенций объем практических занятий.

Обеспечение повышения эффективности деятельности физических лиц и организаций посредством оказания профессиональных консультационных услуг в области управления персоналом как внутренними консультантами организации, так и консультантами внешнего рынка области управления персоналом обуславливает актуальность данной программы.

### **Требования к слушателям (категории слушателей):**

Высшее образование – бакалавриат или высшее образование - бакалавриат и дополнительное профессиональное образование - программы профессиональной переподготовки в области, соответствующей виду профессиональной деятельности, для непрофильного образования.

**Объем программы (трудоемкость):** 432 академических часа.

**Срок освоения программы:** 26 недель (7 месяцев).

**Язык обучения:** русский.

**Форма обучения:** заочная (исключительно с применением дистанционных образовательных технологий и электронного обучения).

**Форма итоговой аттестации обучающихся:** зачет (выполнение письменной работы).

**Документ, выдаваемый после завершения обучения:** Диплом о профессиональной переподготовке установленного образца.

## **1.2. ОБЛАСТЬ ПРИМЕНЕНИЯ ПРОГРАММЫ**

Настоящая программа профессиональной переподготовки направлена на получение компетенций специалистами, необходимых для использования современных технологий карьерного коучинга в индивидуальной и групповой работе.

В результате освоения программы профессиональной переподготовки у обучающегося должны быть сформированы общепрофессиональные компетенции:

ОПК-1. Способен применять знания (на промежуточном уровне) экономической, организационной, управленческой, социологической и психологической теорий, российского законодательства в части работы с персоналом при решении профессиональных задач.

В результате освоения программы профессиональной переподготовки у обучающегося должны быть сформированы универсальные компетенции:

УК-1. Способен осуществлять поиск, критический анализ и синтез информации, применять системный подход для решения поставленных задач

УК-2. Способен определять круг задач в рамках поставленной цели и выбирать оптимальные способы их решения, исходя из действующих правовых норм, имеющихся ресурсов и ограничений

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

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 социальной и профессиональной сферах

В результате освоения программы профессиональной переподготовки у обучающегося должны быть сформированы профессиональные компетенции:

ПК-1: способность проводить карьерные, бизнес и стратегические сессии в индивидуальном и групповом форматах;

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

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

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

ПК-5: создавать свои тренинги и программы по карьерному коучингу

ПК-6: владеть методами деловой оценки персонала при найме и готовностью применять их на практике;

ПК-7: уметь разрабатывать и применять технологии текущей деловой оценки персонала (в том числе аттестации) и владеть навыками проведения текущей деловой оценки (в том числе аттестации)

ПК-8: знать основы профориентации персонала

ПК-9: знать принципы формирования системы адаптации персонала, разработку и внедрение программ адаптации

ПК-10: знать основы управления карьерой, профессионального продвижения и стратегического развития персонала

ПК-11: использовать базовые коучинговые навыки и инструменты в профессиональной деятельности

ПК-12: Консультировать физических лиц и руководителей организаций по вопросам профессионального и карьерного развития, стратегии самореализации.

### 1.3. ЦЕЛЬ И ПЛАНИРУЕМЫЕ РЕЗУЛЬТАТЫ ОСВОЕНИЯ ПРОГРАММЫ

**Целями программы:** формирование базовых представлений у обучающихся о закономерностях и особенностях работы карьерного коуча, приобретение ими практических навыков эффективной деятельности и ее анализа, а также повышение этической и психологической культуры специалиста для успешного осуществления профессиональной деятельности и самосовершенствования. Цель заключается в совершенствовании имеющихся и приобретении новых профессиональных компетенций, необходимых для профессиональной деятельности в области консультирования по вопросам развития, карьерного роста, функциональной области управления персоналом.

Планируемые результаты обучения.

Таблица 1.1

Виды деятельности	Профессиональные компетенции	Практический опыт	Умения	Знания
1	2	3	4	5
1. Коучинг-методология индивидуальной работы с клиентом	ПК-1: способность проводить коуч-сессии, в том числе в сфере карьеры и бизнеса, в индивидуальном и	Владеть: <ul style="list-style-type: none"><li>• квалификационным и требованиями к индивидуальному коучингу и методологическими</li></ul>	Уметь: <ul style="list-style-type: none"><li>• определять роль и задачи коуча при индивидуальной работе с клиентом; формулировать</li></ul>	Знать: <ul style="list-style-type: none"><li>• основные понятия коучинга; цели и задачи индивидуальной работы коуча;</li></ul>

Виды деятельности	Профессиональные компетенции	Практический опыт	Умения	Знания
1	2	3	4	5
	<p>групповом формате.</p> <p>ПК-2: толерантно воспринимать социальные, этнические, конфессиональные и культурные различия.</p> <p>ПК-11: использовать базовые коучинговые навыки и инструменты в профессиональной деятельности</p> <p>ПК-12: Консультировать физических лиц и руководителей организаций по вопросам профессионального и карьерного развития, стратегии самореализации.</p>	<p>принципами индивидуальной работы коуча;</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• навыками организации индивидуальной работы коуча с клиентом;</li> <li>• практическая отработка инструментов индивидуальной работы.</li> </ul>	<p>принципы организации работы коуча;</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• применять коучинговые макро и микро модели и основные компетенции коуча.</li> <li>• Выбирать методы и инструменты коучинга для конкретных жизненных, профессиональных и организационных ситуаций.</li> <li>• Устанавливать контакт с физическим лицом для целей консультирования.</li> </ul>	<p>принципы организации работы коуча;</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• основные коучинговые макро и микро модели, предназначенные для индивидуальной работы коуча;</li> <li>• этические принципы;</li> <li>• основные компетенции коуча.</li> <li>• Технологии и методы проведения коучинга физического лица.</li> </ul>
2. Карьерный коучинг	<p>ПК-1: способность проводить карьерные, бизнес и стратегические сессии в индивидуальном и групповом формате.</p> <p>ПК-3: самостоятельно планировать и анализировать коуч-сессии.</p> <p>ПК-5: создавать свои тренинги и программы по карьерному коучингу</p> <p>ПК-6: владеть методами деловой оценки персонала при найме и готовностью применять их на практике;</p> <p>ПК-7: уметь разрабатывать и применять технологии текущей деловой оценки персонала (в том числе аттестации) и владеть навыками проведения текущей деловой оценки (в том числе аттестации)</p>	<p>Владеть:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• квалификационным и требованиями к карьерному коучингу и методологическими принципами карьерной работы коуча;</li> <li>• навыками организации работы с группой; практическая отработка приемов и моделей для карьерной и стратегической работы.</li> </ul>	<p>Уметь:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• определять предпосылки для проведения карьерных сессий;</li> <li>• формулировать принципы организации карьерных и стратегических сессий коуча;</li> <li>• применять методики профессионального развития, оценки компетенций и навыков. <ul style="list-style-type: none"> <li>• Определять зоны развития физического лица, сильные стороны и ресурсы для достижения целей коучинга;</li> <li>• Осуществлять сбор, систематизацию, оценку</li> </ul> </li> </ul>	<p>Знать:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• основные виды и типы построения карьеры;</li> <li>• принципы построения стратегии профессионального развития;</li> <li>• принципы организации командной работы коуча;</li> <li>• основные коучинговые приемы в работе с командой.</li> <li>• Методологию и технологию консультирования;</li> <li>• Технологии и методы оценки личностных качеств и характеристик физического лица;</li> </ul>

Виды деятельности	Профессиональные компетенции	Практический опыт	Умения	Знания
1	2	3	4	5
	<p>ПК-8: знать основы профориентации персонала</p> <p>ПК-9: знать принципы формирования системы адаптации персонала, разработку и внедрение программ адаптации</p>		<p>и представление информации для диагностики функциональной области управления персоналом.</p>	
<p>3. Коммуникации в карьере. Проведение переговоров. Системный коучинг</p>	<p>ПК-1: способность проводить коуч-сессии в индивидуальном и групповом форматах.</p> <p>ПК-5: создавать свои тренинги и программы по коучингу.</p> <p>ПК-6: владеть методами деловой оценки персонала при найме и готовностью применять их на практике;</p> <p>ПК-11: использовать базовые коучинговые навыки и инструменты в профессиональной деятельности</p>	<p>Владеть:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• квалификационным и требованиями проведения переговоров и собеседований;</li> <li>• навыками успешных коммуникаций;</li> <li>• практическая отработка приемов и моделей выхода из манипуляций, проведения переговоров и системной работы.</li> </ul>	<p>Уметь:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• определять роли и стратегию коммуникаций;</li> <li>• формулировать принципы организации работы коуча в переговорах;</li> <li>• применять коучинговые приемы и модели при проведении переговоров и выхода их манипуляций;</li> <li>• применять модели системного коучинга.</li> </ul>	<p>Знать:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• основные разновидности коммуникаций и теорию систем; цели и задачи работы с системой;</li> <li>• принципы организации проведения переговоров коучем;</li> <li>• основные коучинговые приемы в работе с группами и системой.</li> <li>• Технологии и методы разрешения конфликтов.</li> </ul>
<p>4. Интегральный подход в карьерном коучинге</p>	<p>ПК-2: толерантно воспринимать социальные, этнические, конфессиональные и культурные различия.</p> <p>ПК-5: создавать свои тренинги и программы по коучингу.</p> <p>ПК-11: использовать базовые коучинговые навыки и инструменты в профессиональной деятельности</p> <p>ПК-12: Консультировать физических лиц и руководителей организаций по вопросам</p>	<p>Владеть:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• квалификационным и требованиями к коучингу и методологическими принципами интегрального практика;</li> <li>• практическая отработка моделей для аналитики и выстраивания стратегии развития.</li> </ul>	<p>Уметь:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• определять предпосылки для проведения сессий по развитию;</li> <li>• формулировать принципы организации сессий коуча;</li> <li>• применять методики личного развития, оценки уровня и ценностей, внедрения изменений.</li> <li>• Моделировать новые способы поведения</li> </ul>	<p>Знать:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• основные уровни эволюционного развития;</li> <li>• принципы построения стратегии личного развития;</li> <li>• основные коучинговые приемы интегрального развития.</li> <li>• Методы исследования потребностей физического лица.</li> </ul>

Виды деятельности	Профессиональные компетенции	Практический опыт	Умения	Знания
1	2	3	4	5
	профессионального и карьерного развития, стратегии самореализации.		физического лица и достижения результата.	
5. Трансформационный и транзактно-аналитический коучинг	<p>ПК-1: способность проводить коуч-сессии в индивидуальном и групповом форматах.</p> <p>ПК-4: способность и готовность использовать современные методы коучинга в работе с людьми разных профессиональных групп.</p> <p>ПК-11: использовать базовые коучинговые навыки и инструменты в профессиональной деятельности</p>	<p>Владеть:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• квалификационным и требованиями к трансформационному коучингу и методологическими принципами трансформационной работы коуча;</li> <li>• навыками организации работы при проведении трансформационных техник;</li> <li>• практическая отработка трансформационных техник и моделей.</li> </ul>	<p>Уметь:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• определять предпосылки для проведения трансформации; формулировать принципы организации трансформационной работы коуча;</li> <li>• применять трансформационные техники и модели.</li> </ul>	<p>Знать:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• основные методы и направления трансформационного транзактно-аналитического коучинга;</li> <li>• цели и задачи трансформационной и транзактно-аналитической работы; принципы организации трансформационной работы коуча;</li> <li>• основные коучинговые трансформационные и транзактно-аналитические техники.</li> </ul>
6. Командный и бизнес коучинг. Супервизия индивидуального и командного коучинга.	<p>ПК-3: самостоятельно планировать и анализировать коуч-сессии.</p> <p>ПК-4: способность и готовность использовать современные методы коучинга в работе с людьми разных профессиональных групп.</p> <p>ПК-7: уметь разрабатывать и применять технологии текущей деловой оценки персонала (в том числе аттестации) и владеть навыками проведения текущей деловой оценки (в том числе аттестации)</p> <p>ПК-9: знать принципы</p>	<p>Владеть:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• квалификационным и требованиями к командному и системному коучингу и методологическими принципами групповой работы коуча; навыками организации работы с группой;</li> <li>• квалификационным и требованиями к супервизии индивидуального и командного коучинга;</li> <li>• навыками организации супервизии; практическим</li> </ul>	<p>Уметь:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• определять роль и задачи группы; формулировать принципы организации работы коуча с группой;</li> <li>• применять коучинговые приемы и модели при введении группы.</li> <li>• определять роль и задачи супервизора; формулировать принципы организации работы командного бизнес-коуча и супервизора;</li> </ul>	<p>Знать:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• основные методики определения эффективности коуч-сессии; цели и задачи супервизии;</li> <li>• принципы организации коуч-тренинга и супервизии;</li> <li>• основные методики при проведении супервизии.</li> </ul>



Виды деятельности	Профессиональные компетенции	Практический опыт	Умения	Знания
1	2	3	4	5
	формирования системы адаптации персонала, разработку и внедрение программ адаптации ПК-10: знать основы управления карьерой, профессионального продвижения и стратегического развития персонала	анализом коуч-сессий.	<ul style="list-style-type: none"> <li>• применять супервизию в индивидуальной работе и в работе с группой.</li> </ul>	
7. Стратегический коучинг. Бренд и продвижение карьерного коуча.	ПК-1: способность проводить коуч-сессии, в том числе в сфере карьеры и бизнеса, в индивидуальном и групповом форматах. ПК-10: знать основы управления карьерой, профессионального продвижения и стратегического развития персонала ПК-12: Консультировать физических лиц и руководителей организаций по вопросам профессионального и карьерного развития, стратегии самореализации.	<p>Владеть:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• квалификационным и требованиями к стратегический коучингу и методологическими принципами бизнес подходов коуча;</li> <li>• навыками организации работы при проведении стратегических сессий;</li> <li>• практическая отработка стратегических техник и бизнес моделей.</li> </ul>	<p>Уметь:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• определять предпосылки для планирования и выстраивания стратегии;</li> <li>• формулировать принципы организации трансформационной работы коуча;</li> <li>• применять стратегические техники и бизнес модели.</li> <li>• осуществлять деловые коммуникации и взаимодействие с должностными лицами организации и иными участниками проекта на всех этапах консультирования.</li> </ul>	<p>Знать:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• основные методы и направления стратегического коучинга;</li> <li>• цели и задачи бизнес подхода; принципы организации стратегической работы коуча;</li> <li>• основные коучинговые техники стратегического развития.</li> <li>• Цели и методы планирования коучинга;</li> <li>• методологию и технологию консультирования.</li> </ul>

## 1.4. СОДЕРЖАНИЕ ПРОГРАММЫ

### 1.4.1. УЧЕБНЫЙ ПЛАН

дополнительной профессиональной программы  
профессиональной переподготовки  
«Карьерный коучинг. Коучинг руководителей функциональной области управления персоналом»

Наименование разделов и дисциплин	Всего часов	В том числе				
		Видеолекции	Семинары	Практика	Контроль	Форма

						<b>проверки</b>
<b>Раздел 1.</b> Коучинг-методология индивидуальной работы с клиентом.	55	1,32	8	44,68		
<b>Промежуточная аттестация</b>					1	зачет
<b>Раздел 2.</b> Карьерный коучинг.	65	0,52	8	55,48		
<b>Промежуточная аттестация</b>					1	зачет
<b>Раздел 3.</b> Коммуникации в карьере. Проведение переговоров. Системный коучинг.	60	0,43	8	50,57		
<b>Промежуточная аттестация</b>					1	зачет
<b>Раздел 4.</b> Интегральный подход в карьерном коучинге.	55	0,47	8	45,53		
<b>Промежуточная аттестация</b>					1	зачет
<b>Раздел 5.</b> Трансформационный и транзактно-аналитический коучинг	60	0,52	8	50,48		
<b>Промежуточная аттестация</b>					1	зачет
<b>Раздел 6.</b> Командный и бизнес коучинг. Супервизия индивидуального и командного коучинга.	65	0,53	8	55,47		
<b>Промежуточная аттестация</b>					1	зачет
<b>Раздел 7.</b> Стратегический коучинг. Бренд и продвижение карьерного коуча.	60	0,52	8	50,48		
<b>Промежуточная аттестация</b>					1	зачет
<b>Итоговая аттестация</b>	12				12	зачет
<b>Итого:</b>	<b>432</b>	<b>4,31</b>	<b>56</b>	<b>352,69</b>	<b>19</b>	

#### 1.4.2. СОДЕРЖАНИЕ УЧЕБНОГО ПЛАНА

<b>Вид занятий</b>	<b>Кол-во часов</b>	<b>Наименование модуля, темы и содержание</b>
<b>Раздел 1. Коучинг-методология индивидуальной работы с клиентом</b>		

Вид занятий	Кол-во часов	Наименование модуля, темы и содержание
Видеолекция	1,32	<b>Тема 1.1.</b> Введение в коучинг. Типы договоров и контрактов. Внутренние и внешние факторы, влияющие на карьеру. Запросы на карьерный коучинг. Тенденции в карьере. Подход сотрудников к работе. Страхи и боли клиентов. Ошибки карьерного коуча. Заключение коучингового контракта. Типы контрактов.
Семинар	8	<b>Тема 1.2.</b> Классификация клиентов. Каналы восприятия и особенности установления раппорта. Классификация клиентов по DISC. Особенности запросов. Выявление карьерных запросов. Модальности восприятия. Техники «ВАК-очевидность», «Подстройка под каналы восприятия». Множественное описание реальности. Техника «Позиции восприятия информации». Принципы, ограничения и этические нормы работы в коучинге. Ошибки, при которых коучинг перестает быть коучингом. Условия успешного коучингового взаимодействия. Этические стандарты коуча. Компетенции коуча.
Практика	44,68	<b>Практика</b> Макромодели коучинга. Модель GROW. Виды вопросов. Правила и особенности недирективной речи. Техники фрустрирования. Схема намерение-действие-результат – модель «Модель хорошо сформулированного результата». Техники по расширению рамок восприятия. Раппорт, коучинговое состояние, навыки установления и поддержания. Техники «Фокуса языка» и «Рефрейминги». Метамоделные вопросы. Техника обратной связи, которая мотивирует к изменениям – «Развивающая обратная связь».
Промежуточная аттестация	1	Зачет в форме выполнения on-line тестирования
<b>Раздел 2. Карьерный коучинг</b>		
Видеолекция	0,52	<b>Тема 2.1.</b> Понятие карьеры. Типология. Этапы карьеры. Векторы карьеры. Модели карьеры. Понятие и типы карьер и карьерных векторов. Человек в системе карьеры. Воронка развития карьеры.
Семинары	8	<b>Тема 2.2.</b> Профорентация и карьерные переходы. Человек как система. Внутренний потенциал. Ценности и таланты. Баланс жизни и работы. Виды и признаки систем. Профорентация и карьерные переходы. Особенности подхода в коучинге. Ценности и таланты. Техники для работы с ценностями: «Расстановка приоритетов в ценностях», «Музей ценностей». Мотивация и ее виды. Техника «Икигай» как системная карьерная модель.
Практика	55,48	<b>Практика</b> «Фактологический анализ» на линии времени. Оценка реальности и внутреннего потенциала. Анализ сильных и слабых сторон. Окно «Джохари». Формирование матрицы достижений. Техники, для работы с запросами, связанными с выбором и принятием решений: «SWOT-анализ». Баланс жизни и работы. Техника «Колесо самореализации».

Вид занятий	Кол-во часов	Наименование модуля, темы и содержание
Промежуточная аттестация	1	Зачет в форме выполнения on-line тестирования
<b>Раздел 3. Коммуникации в карьере. Проведение переговоров. Системный коучинг</b>		
Видеолекция	0,43	<p><b>Тема 3.1.</b> Коммуникации в карьере. Проведение переговоров и собеседований. Манипуляции и техники выхода из них.</p> <p>Понятие и сущность коммуникаций. Виды коммуникаций в карьере. Межличностная коммуникация. Вербальная коммуникация. Интегрирующая роль коммуникации. Формы невербальной коммуникации. Процесс коммуникации. Внутриорганизационный коммуникации. Основные функции коммуникации. Виды коммуникаций. Анализ коммуникаций.</p>
Семинары	8	<p><b>Тема 3.2.</b> Системный коучинг.</p> <p>Рольевые модели. Портрет потенциального работодателя. Лонг лист работодателя. Анализ профессиональной среды. Аналитика рынка труда для карьерного коуча. Коммуникации в карьере. Техники подготовки и ведения переговоров/собеседований. Вопросы и кейсы для собеседований. Основные признаки здоровых и дисфункциональных отношений. Типы клиентов. Работа с возражениями. Виды манипуляций. Треугольник Карпмана и роли в нем. Основные речевые паттерны. Техники выхода из треугольника.</p> <p>Системная теория и системный коучинг: основы процессов системного познания и понимания как рамки мышления и действий при консультировании клиентов и организаций. Системное мышление. Требования к практической работе коуча, основанные на базовых тезисах системной теории и конструктивизма. Описания систем, интерпретаций и динамик процессов. Системное консультирование организаций: организационное консультирование на разных уровнях.</p>
Практика	50,57	<p><b>Практика</b></p> <p>Проявление запроса на разных уровнях. Техника «Интеграция ролевой модели». Модель 4 позиции описания реальности. Системные процессы в коучинге. Системный анализ. Модель системного коучинга SOAR. Особенности систем. Схемы изменения систем. Техника «LAB-Profile». Техника «Движущие и сдерживающие силы». Модель начала бизнеса или проекта. Проведение переговоров и собеседований.</p>
Промежуточная аттестация	1	Зачет в форме выполнения on-line тестирования
<b>Раздел 4. Интегральный подход в карьерном коучинге</b>		
Видеолекция	0,47	<p><b>Тема 4.1.</b> Интегральный подход в коучинге. Основы спиральной динамики в карьере.</p> <p>Основы спиральной динамики в карьере. Анализ личных ценностей и ценностей компании работодателя. Стратегия развития по спирали. Здоровые и нездоровые проявления. Уровни спиральной динамики.</p>

Вид занятий	Кол-во часов	Наименование модуля, темы и содержание
Семинары	8	<b>Тема 4.2.</b> Кризисы. Работа с убеждениями, страхами и выгоранием. Работа с ресурсными коучинговыми техниками.  Структура психики. Защитные механизмы. Выявление вторичных выгод. Жизненные сценарии. Сдерживающие факторы в карьере. Ловушки мышления. Структура психики. Признаки и причины профессиональных выгораний. Жизненные кризисы. Понятие ресурсов, их виды.
Практика	45,53	<b>Практика</b>  Анализ ценностей компаний. Модели изменения внутреннего состояния и доступа к ресурсам: техника «Метапозиция», «Аудиальная визуализация», «Круг силы». Понятие об ограничивающих убеждениях. Выявление и изменение убеждений «Декартовы координаты». Техника НЛЮ.
Промежуточная аттестация	1	Зачет в форме выполнения on-line тестирования
<b>Раздел 5. Трансформационный и транзактно-аналитический коучинг</b>		
Видеолекция	0,52	<b>Тема 5.1.</b> Теория трансформационного коучинга.  Трансформация. Введение в трансформационный коучинг – цели, основы, ценности, подход. Трансформационный коучинг, как системный, целостный, многоуровневый подход к человеку и представление о безграничности его ресурсов и возможностей. Фокус трансформационного коучинга. Цель трансформационного коучинга, как осознание и использование внутренних ресурсов. Показания и запросы для трансформационного коучинга.
Семинары	8	<b>Тема 5.2.</b> Миссия и предназначение. Техники арт коучинга в карьерных запросах. Метафоры в карьере. Транзактно-аналитический коучинг в карьере.  Понятие и виды метафор. Техники работы с метафорой. Трансформационный коучинг, особенности запросов. Сущностная трансформация. Транзактный анализ в карьере. Контракт на изменение и сохранение. Состояния коуча и клиента, способствующие трансформации: работа на уровнях идентичности и миссии, потоковые состояния.
Практика	50,48	<b>Практика</b>  Трансформационные техники в карьере. Работа с образами. Работа с зависимыми состояниями клиентов. Техники выбора. Выявление и трансформация ограничивающих убеждений, связанных с запросом клиента. Техника работы с частями личности для разрешения внутренних конфликтов. Работа с жизненной миссией, уникальностью человека. Миссия в компаниях. Техники арт-коучинга в карьере. Метафорическая техника «Корабль».
Промежуточная аттестация	1	Зачет в форме выполнения on-line тестирования
<b>Раздел 6. Командный и бизнес коучинг. Супервизия индивидуального и командного коучинга</b>		

Вид занятий	Кол-во часов	Наименование модуля, темы и содержание
Видеолекция	0,53	<b>Тема 6.1.</b> Групповая динамика. Способы преодоления шторминга. Компоненты успешной командной работы.
Семинары	8	<b>Тема 6.2.</b> Супервизия индивидуального и командного коучинга. Модель начала нового бизнеса. Управление в стиле коучинг.  Разновидности командного коучинга. Классический командный коучинг. Командный коучинг-тренинг. Командообразующий коучинг. Коучинг-тренинг. Особенности коучинг-тренинга и его отличия от классического тренинга. 6 стилей эффективного тренера. Стратегическая коуч-сессия. Командный и бизнес коучинг. Супервизия. Внедрение управления в стиле коучинг.
Практика	55,47	<b>Практика</b> «Матрица Эйзенхауэра», «Правило Парето», Методы планирования и приоритизации. Таймменеджмент. Техники для работы с запросами, связанными с конфликтами или сложностями в коммуникациях: «Позиции восприятия в конфликте». Делегирование полномочий, правила и инструменты. Техника «Стратегическая коуч-сессия». Невербальные и вербальные приемы управления аудиторией. Психогеография и способы ухода от дискуссии. Особенности карьерных корпоративных запросов.
Промежуточная аттестация	1	Зачет в форме выполнения on-line тестирования
<b>Раздел 7. Стратегический коучинг. Бренд и продвижение карьерного коуча</b>		
Видеолекция	0,52	<b>Тема 7.1.</b> Карьерные стратегии. Направления карьеры. Карьерограмма. Пирамида Франклина.
Семинары	8	<b>Тема 7.2.</b> Миссия, самореализация и стратегия карьеры. Позиционирование на рынке, нетворкинг. Самопрезентация.  Разбор методов стратегического коучинга. Стратегия и планирование карьеры. Значение резюме и самопрезентации. Профессиональное проявление в среде. Личный и корпоративный бренд карьерного коуча. Стратегия развития карьеры. Стратегический коучинг. Личный бренд и продвижение карьерного коуча. Профессиональная идентичность и продвижение коуча. Маркетинг и продвижение коуча. Организация работы коуча. Имидж командного коуча.
Практика	50,48	<b>Практика</b> Техники для работы с личностными качествами: «Индивидуальный план развития». Ресурсы и тактические шаги самопозиционирования. Самопрезентация коуча. Модель самоидентичности. Аутентичная модель самореализации. Модель постановки целей SMART. Постановка карьерной цели. Модель SCORE в карьере. Я-концепция. Формирование аутентичного бренда кандидата на рынке труда. Способы продвижения на рынке.
Промежуточная аттестация	1	Зачет в форме выполнения on-line тестирования

<b>Вид занятий</b>	<b>Кол-во часов</b>	<b>Наименование модуля, темы и содержание</b>
<b>Итоговая аттестация (зачет) – 12 академических часов</b>		
<b>Всего часов</b>	<b>432</b>	

## РАЗДЕЛ 2. КОМПЛЕКС ОРГАНИЗАЦИОННО-ПЕДАГОГИЧЕСКИХ УСЛОВИЙ

### 2.1. КАЛЕНДАРНЫЙ УЧЕБНЫЙ ГРАФИК

дополнительной профессиональной программы  
профессиональной переподготовки  
« Карьерный коучинг. Коучинг руководителей функциональной области управления персоналом»

Календарный график обучения является примерным, составляется и утверждается для каждой группы.

**Срок освоения программы** — 26 учебных недель (7 месяцев). Набор в группы осуществляется 2 раза в год.

**Примерный режим занятий:** 3-4 раз в неделю по 4-5 академических часа<sup>1</sup>. Итоговая аттестация проводится согласно графику.

Разделы программы	Месяц						
	1-й	2-й	3-й	4-й	5-й	6-й	7-й
Раздел 1. Коучинг-методология индивидуальной работы с клиентом.	55						
Раздел 2. Карьерный коучинг.		65					
Раздел 3. Коммуникации в карьере. Проведение переговоров. Системный коучинг.			60				
Раздел 4. Интегральный подход в карьерном коучинге.				55			
Раздел 5. Трансформационный и транзактно-аналитический коучинг.					60		
Раздел 6. Командный и бизнес коучинг. Супервизия индивидуального и командного коучинга.						65	
Раздел 7. Стратегический коучинг. Бренд и продвижение карьерного коуча.							60
Итоговая аттестация							12

### 2.2. КАЛЕНДАРНО-ТЕМАТИЧЕСКОЕ ПЛАНИРОВАНИЕ ОБУЧЕНИЯ ПО ПРОГРАММЕ

<sup>1</sup> Для всех видов аудиторных занятий академический час устанавливается продолжительностью 45 минут.



№ п/п	Наименование компонентов программы	Трудоемкость, ак. ч. <sup>2</sup>				Форма контроля
		Всего	Лекции	Практические занятия / Семинары	Контроль	
<b>1.</b>	<b>Раздел 1. Коучинг-методология индивидуальной работы с клиентом.</b>	<b>55</b>	<b>1,32</b>	<b>52,68</b>	<b>1</b>	Промежуточная аттестация
1.1.	<b>Тема 1.1.</b> Введение в коучинг. Типы договоров и контрактов.	1,32	1,32	-	-	
1.2.	<b>Тема 1.2.</b> Классификация клиентов. Каналы восприятия и особенности установления раппорта.	8	-	8	-	
1.3.	Практика	44,68	-	44,68	-	
1.4.	Промежуточная аттестация (зачет)	1	-	-	1	Тестирование on-line
<b>2.</b>	<b>Раздел 2. Карьерный коучинг.</b>	<b>65</b>	<b>0,52</b>	<b>63,48</b>	<b>1</b>	Промежуточная аттестация
2.1.	<b>Тема 2.1.</b> Понятие карьеры.	0,52	0,52	-	-	
2.2.	<b>Тема 2.2.</b> Профорентация и карьерные переходы. Человек как система. Внутренний потенциал. Ценности и таланты. Баланс жизни и работы. Виды и признаки систем.	8	-	8	-	
2.3.	Практика	55,48	-	55,48	-	
2.4.	Промежуточная аттестация (зачет)	1	-	-	1	Тестирование on-line
<b>3.</b>	<b>Раздел 3. Коммуникации в карьере. Проведение переговоров. Системный коучинг.</b>	<b>60</b>	<b>0,43</b>	<b>58,57</b>	<b>1</b>	Промежуточная аттестация
3.1.	<b>Тема 3.1.</b> Коммуникации в карьере. Проведение переговоров и собеседований. Манипуляции и техники выхода из них.	0,43	0,43	-	-	
3.2.	<b>Тема 3.2.</b> Системный коучинг	8	-	8	-	
3.3.	Практика	50,57	-	50,57	-	
3.4.	Промежуточная аттестация (зачет)	1	-	-	1	Тестирование on-line
<b>4.</b>	<b>Раздел 4. Интегральный подход в карьерном коучинге.</b>	<b>55</b>	<b>0,47</b>	<b>53,53</b>	<b>1</b>	Промежуточная аттестация
4.1.	<b>Тема 4.1.</b> Интегральный подход в коучинге. Основы спиральной динамики в карьере.	0,47	0,47	-	-	
4.2.	<b>Тема 4.2.</b> Кризисы. Работа с	8	-	8	-	

<sup>2</sup> Для всех видов аудиторных занятий академический час устанавливается продолжительностью 45 минут.

	убеждениями, страхами и выгоранием. Работа с ресурсными коучинговыми техниками».					
4.3.	Практика	45,53	-	45,53	-	
4.4.	Промежуточная аттестация (зачет)	1	-	-	1	Тестирование on-line
<b>5.</b>	<b>Раздел 5. Трансформационный и транзактно-аналитический коучинг</b>	<b>60</b>	<b>0,52</b>	<b>58,48</b>	<b>1</b>	Промежуточная аттестация
5.1.	<b>Тема 5.1.</b> Теория трансформационного коучинга.	0,52	0,52	-	-	
5.2.	<b>Тема 5.2.</b> Миссия и предназначение. Техники арт коучинга в карьерных запросах. Метафоры в карьере. Транзактно-аналитический коучинг в карьере.	8	-	8	-	
5.3.	Практика	50,48	-	50,48	-	
5.4.	Промежуточная аттестация (зачет)	1	-	-	1	Тестирование on-line
<b>6.</b>	<b>Раздел 6. Командный и бизнес коучинг. Супервизия индивидуального и командного коучинга.</b>	<b>65</b>	<b>0,53</b>	<b>63,47</b>	<b>1</b>	Контроль-ное задание
6.1.	<b>Тема 6.1.</b> Групповая динамика. Способы преодоления шторминга. Компоненты успешной командной работы.	0,53	0,53	-	-	
6.2.	<b>Тема 6.2.</b> Супервизия индивидуального и командного коучинга. Модель начала нового бизнеса. Управление в стиле коучинг.	8	-	8	-	
6.3.	Практика	55,47	-	55,47	-	
6.4.	Промежуточная аттестация (зачет)	1	-	-	1	Тестирование on-line
<b>7.</b>	<b>Раздел 7. Стратегический коучинг. Бренд и продвижение карьерного коуча.</b>	<b>60</b>	<b>0,52</b>	<b>58,48</b>	<b>1</b>	Промежуточная аттестация
7.1.	<b>Тема 7.1.</b> Карьерные стратегии. Направления карьеры.	0,52	0,52	-	-	
7.2.	<b>Тема 7.2.</b> Миссия, самореализация и стратегия карьеры. Позиционирование на рынке, нетворкинг. Самопрезентация.	8	-	8	-	
7.3.	Практика	50,48	-	50,48	-	
7.4.	Промежуточная аттестация (зачет)	1	-	-	1	Тестирование on-line
<b>8.</b>	<b>Итоговая аттестация (зачет)</b>	<b>12</b>	<b>-</b>		<b>12</b>	<b>Тестирование on-line</b>

9.	Итого	432	4,31	408,69	19	
----	-------	-----	------	--------	----	--

## 2.3. УСЛОВИЯ РЕАЛИЗАЦИИ ПРОГРАММЫ

### 2.3.1. МАТЕРИАЛЬНО-ТЕХНИЧЕСКИЕ УСЛОВИЯ РЕАЛИЗАЦИИ ПРОГРАММЫ

Образовательная организация располагает материально-технической базой, обеспечивающей проведение предусмотренных программой видов учебных занятий.

Проведение онлайн-конференций, доступ к ним участников, сохранение записей обеспечивает техническая платформа (программа для видеоконференций Яндекс Телемост):

- трансляции вебинаров проходят в режиме реального времени;
- напоминание участникам о предстоящем вебинаре за 1 час до начала мероприятия;
- использование защищенных соединений, передача и прием видео и звука по протоколам RTMP(S) или аналоги;
- обмен короткими текстовыми сообщениями (чат);
- осуществление записи мероприятий в формате, не требующем конвертации для проигрывания (mp4, AVI, WMA и т.д.);
- отображение числа участников;
- устойчивость при проведении вебинара при одновременном подключении до 300 участников;
- возможность участия пользователей на вебинарах в браузерах: Microsoft Internet Explorer, Mozilla Firefox, Google Chrome, Apple Safari с установленным плагином Adobe Flash Player.

Обучение проводится посредством электронной образовательной среды (платформы) GetCourse. Платформа GetCourse (<https://sccentre.getcourse.ru/>) позволяет:

- конструировать учебный курс, размещать, систематизировать обучающие материалы и задания;
- размещать расписание и описания учебных программ;
- размещать тестирования, загружать обучающимся выполненные задания;
- обратная связь обучающихся к организаторам и преподавателям;
- фиксация хода учебного процесса, промежуточных и итоговых результатов обучающихся.

Для освоения образовательной программы обучающийся должен иметь доступ в сеть интернет, а также персональный компьютер или смартфон. Используемое для обучения программное обеспечение и техника обучающегося должны соответствовать следующим техническим требованиям:

- для персонального компьютера: процессор с частотой работы от 1.4 ГГц, Память ОЗУ объемом не менее 4 Гб, Жесткий диск объемом не менее 128 Гб, Монитор от 10 дюймов с разрешением от 1440\*900 точек (пикселей), ОС Windows 7+ или Mac OS X от 10.7+.

- для смартфона: операционная система Android версии 5.0 и выше, а также ОС iOS версии 10.0 и выше. оперативная память от 1 гб и выше, экран от 720×1280 и выше.

#### **Перечень технических средств для реализации программы:**

1. Ноутбук с предустановленным ПО и доступом к информационно-телекоммуникационной сети Интернет
2. Наушники, микрофон, веб-камера
3. Роутер

Совокупность информационных технологий, телекоммуникационных технологий, соответствующих технологических средств образовательной организации обеспечивает освоение обучающимися программы в полном объеме независимо от места нахождения обучающихся.

### **2.3.2. ОРГАНИЗАЦИОННЫЕ УСЛОВИЯ**

Форма организации деятельности обучающихся на занятии: индивидуально-групповая. Программа предусматривает возможность реализации в заочном форме исключительно с применением электронного обучения и дистанционных образовательных технологий.

При осуществлении дистанционного обучения слушатели регистрируются на платформе, с помощью которой необходимо реализовывать требования программы. Вход на платформу происходит по индивидуальному логину и паролю.

Обучающимся предоставляется доступ (удаленный доступ) к современным профессиональным базам данных и информационным справочным системам, электронной библиотеке, состав которых определяется настоящей программой.

### **2.3.3. РЕАЛИЗАЦИЯ ДИСТАНЦИОННЫХ ОБРАЗОВАТЕЛЬНЫХ ТЕХНОЛОГИЙ**

№ п/п	Наименование этапа реализации программы
1.	Доступ к учебно-методическим материалам, размещенным в системе дистанционного обучения на базе платформы <a href="https://sccentre.getcourse.ru/">https://sccentre.getcourse.ru/</a> , осуществляется посредством сети Интернет с любых компьютерных или SMART - устройств.
2.	В начале цикла каждый обучающийся проходит регистрацию на образовательной платформе ( <a href="https://sccentre.getcourse.ru/">https://sccentre.getcourse.ru/</a> ) для получения доступа к курсу. Получает необходимые учебно-методические материалы для обучения с использованием дистанционных образовательных технологий.
3.	В процессе обучения преподаватели оказывают учебно-методическую помощь, которая заключается в проведении индивидуальных консультаций по запросу слушателя. Взаимодействие с преподавателями осуществляется дистанционно с использованием современных телекоммуникационных средств интернета (чат).
4.	Информация об успеваемости обучающихся и результатах промежуточной и итоговой аттестации сохраняется в базе данных в электронно-цифровой форме и в текстовой форме и доступна куратору программы обучения.

Лица, освоившие дополнительную профессиональную программу повышения профессиональной переподготовки и успешно прошедшие итоговую аттестацию, получают документ установленного образца – Диплом о профессиональной переподготовке.

## 2.3.4. ИНФОРМАЦИОННОЕ ОБЕСПЕЧЕНИЕ

### Список литературы:

1. Джозеф О'Коннор, Иан Макдермотт, «Искусство системного мышления», 1997
2. И. Рыбкин, Э. Падар «Системно-интегративный коучинг», 2009
3. Джули Старр «Лучший коучинг для карьеры: техники, советы, лайфхаки», 2008
4. К. Бланшар, П. Зигарми, Д. Зигарми «Одноминутный менеджер», 1999
5. И. Стюарт, В. Джоинс «Современный Транзактный анализ», 2017
6. Э. Берн «Игры, в которые играют люди. Люди, которые играют в игры», 2008
7. Б.Дж. Боннетттер, Дж. Сьютер «Универсальный язык DISC: Руководство по применению», 2014
8. Эдуард Стак «Коучинг на предприятии. Станьте менеджером-тренером», М. Институт консультирования и системных решений, 2006
9. Лаура Уитворт, Генри Кимси-Хаус, Фил Сэндал «Коактивный коучинг». Учебник (Co-Active Coaching) М., МАК, 2004
10. Мэри Бэт О'Нил «Коучинг руководителей: твердость и открытость. Системный подход в привлечении руководителей к решению их проблем» (Executive Coaching with Backbone and Heart: A System Approach to Engaging Leaders with Their Challenges) 2005
11. Макс Ландсберг Коучинг. «Повышайте собственную эффективность, мотивируя и развивая тех, с кем вы работаете» (The Tao of Coaching: Boost Your Effectiveness at Work by Inspiring and Developing Those Around You) 2006
12. Нино Томашек «Системный коучинг. Целеориентированный подход в консультировании» (Systemisches Coaching: Ein zielorientierter Beratungsansatz) 2008
13. Дж. К. Сمارт «Коучинг» (Real Coaching and Feedback. How to Help People Improve Their Performance) 2004
14. Н. Самоукина, Н. Туркулец «Коучинг - ваш проводник в мире бизнеса», 2004
15. Эрик Парслоу, Моника Рэй «Коучинг в обучении. Практические методы и техники» (Coaching and Mentoring. Practical Methods to Improve Learning) 2003
16. Александр Савкин, Марина Данилова «Коучинг по-русски: смелость желать», 2003
17. Роберт Дилте Коучинг с помощью НЛП (From Coach to Awakener) 2004
18. С. Торп, Дж. Клиффорд «Коучинг. Руководство для тренера и менеджера» (The Coaching Handbook. An Action Kit for Trainers & Managers), 2004
19. Джина Харрис «Коучинг: личностный рост и успех», 2003
20. Александр Огнев «Организационное консультирование в стиле коучинг», 2003
21. У. Тимоти Голви. «Работа как внутренняя игра». М., Альпина Бизнес Букс, 2005.
22. Майлз Дауни. «Эффективный коучинг». М., Добрая Книга, 2005.
23. Дэниел Гоулман, Ричард Бояцис, Энии Макки. «Эмоциональное лидерство», М., Альпина Бизнес Букс, 2005.
24. Марша Рейнольдс. «Коучинг: эмоциональная компетентность». М., ЦП КУБ, 2003
25. . Мэри Бэт О\*Нил. «Коучинг руководителей: твердость и открытость ». М., МАК, 2005.
26. Джон Уитмор. «Коучинг высокой эффективности». М., МАК, 2005.
27. Маргарет Паркин. «Сказки для коучей». М., Добрая Книга, 2005
28. Сергей Рогачев. «Коучинг: возможности применения в бизнесе». Р-н-Д, ФЕНИКС, 2003.
29. Вагин И., Глушай А. «Как стать первым: Практический коучинг по-русски» - М.: ООО "Издательство АСТ", 2003.
30. . Максимов В.Е. «Коучинг от А до Я. Возможно все»- СПб.: Издательство "Речь", 2004. - 264 с.
31. Уитмор Дж. «Coaching - новый стиль менеджмента и управления персоналом / Практическое пособие». - М.: Финансы и статистика, 2001. - 160 с.
32. Харрис Дж. «Коучинг: личностный рост и успех» - СПб.: Издательство "Речь", 2003. – 112
33. М. Лейблинг, Р. «Прайор Коучинг - это просто».

34. Э. Уильямс «Вы - супервизор... Шестифокусная модель, роли и техники в супервизии», 2001
35. К. Уилбер «Интегральное видение», 2009
36. Д. Бек, К. Кован «Спиральная динамика», 1996
37. Т. Асланов «Отличайся! Личный бренд – оружие массового впечатления», 2019

### 2.3.5. КАДРОВОЕ ОБЕСПЕЧЕНИЕ

**Педагогические (кадровые) условия.** Реализация программы обеспечивается преподавателями, имеющими высшее профессиональное образование и стаж работы в образовательном учреждении не менее 1 года, при наличии послевузовского профессионального образования (аспирантура, ординатура, адъюнктура) или ученой степени кандидата наук - без предъявления требований к стажу работы. Лица, не имеющие специальной подготовки или стажа работы, установленных в данном разделе, но обладающие достаточным практическим опытом и выполняющие качественно и в полном объеме возложенные на них должностные обязанности, по рекомендации аттестационной комиссии назначаются на соответствующие должности так же, как и лица, имеющие специальную подготовку и стаж работы.

Профиль педагогических кадров – высшее образование в области управления персоналом, психологии, менеджмента, экономики, финансов, социологии, юриспруденции.

Должностные обязанности преподавателя. Организует и проводит учебную и учебно-методическую работу по всем видам учебных занятий, за исключением чтения лекций. Участвует в научно-исследовательской работе. Обеспечивает выполнение учебных планов и программ. Под руководством старшего преподавателя разрабатывает или принимает участие в разработке методических пособий по видам проводимых занятий и учебной работы, организует и планирует методическое и техническое обеспечение учебных занятий. Создает условия для формирования у обучающихся (слушателей) основных составляющих компетентности. Принимает участие в воспитательной работе с обучающимися (слушателями), в организации их научно-исследовательской работы, в профессиональной ориентации школьников, в разработке и осуществлении мероприятий по укреплению, развитию, обеспечению и совершенствованию материально-технической базы учебного процесса. Контролирует и проверяет выполнение обучающимися (слушателями) домашних заданий.

Преподаватель должен знать: законы и иные нормативные правовые акты Российской Федерации по вопросам высшего профессионального образования; локальные нормативные акты образовательного учреждения; образовательные стандарты по соответствующим программам высшего образования; теорию и методы управления образовательными системами; порядок составления учебных планов; правила ведения документации по учебной работе; основы педагогики, физиологии, психологии; методику профессионального обучения; современные формы и методы обучения и воспитания; методы и способы использования образовательных технологий, в том числе дистанционных; требования к работе на персональных компьютерах, иных электронно-цифровых устройствах.

### 2.4. ФОРМЫ АТТЕСТАЦИИ. ОЦЕНКА КАЧЕСТВА ОСВОЕНИЯ ПРОГРАММЫ

Наименование модулей и тем программы	Виды контроля	Формы контроля	Методы контроля	Оценочные средства
Раздел 1. Коучинг-методология индивидуальной работы с	Промежуточная	Письменный	Тестирование	Тестирование оп-

клиентом.	аттестация		on-line	line
<b>Раздел 2.</b> Карьерный коучинг.	Промежуточная аттестация	Письменный	Тестирование on-line	Тестирование on-line
<b>Раздел 3.</b> Коммуникации в карьере. Проведение переговоров. Системный коучинг.	Промежуточная аттестация	Письменный	Тестирование on-line	Тестирование on-line
<b>Раздел 4.</b> Интегральный подход в коучинге.	Промежуточная аттестация	Письменный	Тестирование on-line	Тестирование on-line
<b>Раздел 5.</b> Трансформационный и транзактно-аналитический коучинг.	Промежуточная аттестация	Письменный	Тестирование on-line	Тестирование on-line
<b>Раздел 6.</b> Командный и бизнес коучинг. Супервизия индивидуального и командного коучинга.	Промежуточная аттестация	Письменный	Тестирование on-line	Тестирование on-line
<b>Раздел 7.</b> Стратегический коучинг. Бренд и продвижение карьерного коуча.	Промежуточная аттестация	Письменный	Тестирование on-line	Тестирование on-line
<b>Итоговая аттестация</b>	Итоговый контроль	Письменный	Тестирование on-line	Тестирование on-line

### Формы аттестации

Программой предусмотрен промежуточный и итоговый контроль слушателей.

Для проведения промежуточного и итогового контроля разработан фонд оценочных средств, являющийся неотъемлемой частью учебно-методического комплекса.

#### Объектами оценивания выступают:

- степень освоения теоретических знаний;
- уровень овладения практическими умениями и навыками по всем видам учебной работы.

**Промежуточная аттестация** — оценка качества усвоения обучающимися содержания учебных модулей непосредственно по завершении их освоения.

Промежуточная аттестация проводится по результатам освоения следующих модулей программы:

1. Раздел 1. Коучинг-методология индивидуальной работы с клиентом.
2. Раздел 2. Карьерный коучинг.
3. Раздел 3. Коммуникации в карьере. Проведение переговоров. Системный коучинг.
4. Раздел 4. Интегральный подход в карьерном коучинге.
5. Раздел 5. Трансформационный и транзактно-аналитический коучинг
6. Раздел 6. Командный и бизнес коучинг. Супервизия индивидуального и командного коучинга.
7. Раздел 7. Стратегический коучинг. Бренд и продвижение карьерного коуча.

Промежуточная аттестация обучающихся проводится в форме зачета, состоящего из одного этапа: выполнения 3-х заданий с присвоением от 1 до 5 баллов за ответ, на основе системы оценок, соответственно:

- Зачтено: более 10 баллов;
- Не зачтено: 10 баллов и менее.

**Итоговая аттестация** — процедура, проводимая с целью установления уровня знаний обучающихся с учетом прогнозируемых результатов обучения и требований к результатам освоения программы.

Слушатель допускается к итоговой аттестации после изучения модулей и тем программы в объеме, предусмотренном учебным планом.

Итоговая аттестация проводится в форме выполнения тестовых заданий.

Итоговая аттестация проводится в форме зачета, состоящего из одного этапа: выполнения 10-ти тестовых заданий с присвоением от 1 до 5 баллов за ответ, на основе пятибалльной системы оценок, соответственно:

- 80-70 баллов - 5 (отлично);
- 69- 60 баллов - 4 (хорошо);
- 59- 50 баллов - 3 (удовлетворительно).

Для аттестации обучающихся на соответствие их персональных достижений требованиям соответствующей образовательной программы созданы фонды оценочных средств, включающие типовые задания и методы контроля, позволяющие оценить знания и умения.

Обучающимся, успешно прошедшим итоговую аттестацию, выдаются дипломы о профессиональной переподготовке установленного образца.

Лицам, не прошедшим итоговую аттестацию или получившим на итоговой аттестации неудовлетворительные результаты, а также лицам, освоившим часть программы и (или) отчисленным из образовательной организации, выдается сертификат об обучении, устанавливаемый организацией.

## 2.5. ОЦЕНОЧНЫЕ МАТЕРИАЛЫ

### Задания для промежуточной аттестации:

1. Выберите правильный ответ/ответы

1.1. Коучинг — это ...

А) форма сотрудничества с работником, когда работодателю не нужно заключать с ним трудовой договор

Б) процесс, способствующий реализации обучения и развития

В) передача организацией определенных бизнес- процессов или производственных функций

Г) технология вывода персонала за штат

1.2. Выберите группу людей, где больше всего основоположников коучинга:

А) Джон Уитмор, Теодр Драйзер, Тимоти Голви

Б) Томас Леонард, Тимоти Голви, Джон Уитмор



В) Рудольф Абель, Рей Брэдбери, Томас Леонард

1.3. Коуч – сессия это:

А) итоговое тестовое задание

Б) специальная профессиональная коммуникативная беседа

В) отработка навыков слежения за целью

1.4. Какой раздел не входит в личный жизненный план карьеры:

А) постановка личных конечных целей карьеры

Б) оценка жизненной ситуации

В) анализ внутренней среды предприятия

1.5. Карьера – это:

А) отношения между предпринимателями

Б) процесс профессионального роста человека

В) система общественного труда

1.6. Кто автор коучингового принципа: «Люди уже обладают всеми внутренними ресурсами, которые им нужны»?

А) Френсис Скотт Фицджеральд

Б) Милтон Эриксон

В) Натаниэль Готорн

1.7. К преимуществам коучинга относится:

А) развитие и обучение персонала

Б) развитие посредством постоянного давления

В) высокая продуктивность

1.8. Укажите неверное утверждение. Современные исследователи выделяют следующие базовые принципы эффективного коучинга:

А) изменение постоянно и неизбежно, маленькие изменения приводят к большим изменениям

Б) правильные решения принимаются только группой

В) создание решений более эффективно, чем решение проблем, у всех

Г) с людьми в целом все в порядке, нет людей неправильных или

1.9. Технология коучинга «GROW» это:

А) методика завершения важных мероприятий

Б) методика работы над целью

В) методика развития креативности

1.10. Что нужно сделать на первом этапе коуч-цикла? (Выберите один ответ):

А) Установить широкий контекст коучинга

Б) Подтвердить результаты

В) Подвести коучинговое задание к завершению

1.11. Зачем кучу нужна Спиральная динамика (выбрать все возможные варианты):

- А) Осознание потенциала развития клиентов (и их ограничений на актуальной стадии развития)
- Б) Возможность понять мышление и язык клиента и выстроить с ним эффективный диалог
- В) Карта ценностей и мотиваций коуча (тренера) и клиента (группы)
- Г) Модная типология, позволяющая зарабатывать больше денег

1.12. Укажите неверное утверждение. Фундаментом работы коуча являются:

- А) финансовая состоятельность
- Б) осознанность и смелость желать
- В) коуч знает, что у каждого человека уже есть все необходимые ему
- Г) вера в людей и доверие к миру

1.13. К методам коучинга относится:

- А) метод подбора
- Б) метод интегральной оценки
- В) метод проб и ошибок
- Г) методика GROW

1.14. Виды трансформационных переходов (выбрать все варианты):

- А) Последовательные
- Б) Квантовые
- В) Бегство или разрушение
- Г) Выход в астрал

1.15. Смысловое наполнение понятия «трансформационный коучинг» это:

- А) технологии смены мировоззрения на геополитические процессы
- Б) технологии эффективной смены формации личностного мышления, улучшения
- В) методики формирования глобального, стратегического мышления

1.16. Корпоративный коучинг применяется для работы с:

- А) с работниками организации
- Б) с топ-менеджментом организации
- В) с топ-менеджментом и работниками организации
- Г) с собственниками бизнеса, топ-менеджментом, руководителями и работниками организации

1.17. Укажите неверное утверждение. Коуч-тренинг нужен в случаях:

- А) когда, чтобы работа была эффективной, нужно каждого работника лично заинтересовать в разрешении проблем
- Б) когда нужно подключить к работе всех работников организации для того, чтобы реализовать тренинговую программу
- В) когда очень важно поменять ход ситуации

Г) когда нужно разрешить противоречия между конкурентами

1.18. Карьерный коучинг – это:

А) раздел психологии о развитии способностей работников в организации через практику командной работы и повышение мотивации руководителей компании

Б) система профессиональных взаимоотношений между специалистом по развитию карьеры и росту бизнеса, а также повышению мотивации и клиентом, выражающаяся в поддержке и сопровождении человека до получения им необходимого результата в соответствии с его потребностями в бизнесе или организации

В) партнерство с клиентами, стимулирующее мыслительные и творческие процессы, вдохновляющие клиентов на максимальное раскрытие личного и профессионального потенциала

Г) система консультирования собственников бизнеса, руководителей и работников, направленная на развитие бизнес-процессов организации

1.19. Перечислите требования к личности коуча:

А) стрессоустойчивость, самодифференциация, системное мышление, позитивное мышление, ориентация на достижение

Б) толерантность, стрессоустойчивость, самодифференциация, системное мышление, позитивное мышление, ориентация на достижение, умение строить партнерские отношения, стремление к саморазвитию

В) ориентация на достижение, толерантность, стрессоустойчивость, самодифференциация

Г) умение строить партнерские отношения, стремление к саморазвитию

1.20. Что не имеет отношение к профессиональному стандарту коуча?

А) заключение четкого соглашения и постановка целей на сессию и цикл сессий

Б) сохранение коучинговой позиции

В) установление и развитие доверительных отношений с клиентом

Г) вероисповедание и политическая позиция коуча

1.21. Какова главная задача коучинга?

А) дать рабочие алгоритмы

Б) стимулировать креативность и спонтанность

В) научить клиента ориентироваться в бизнес-процессах

Г) стимулировать самообучение и саморазвитие, чтобы человек в процессе деятельности смог сам искать и приобретать необходимые знания

#### **Задания для итоговой аттестации:**

1. Напишите свое понятие Коучинга, как если бы вы объясняли понятие Коучинга 6-летнему ребенку
2. В чем особенность карьерного коучинга (в 1-2 предложениях)? Отличие от карьерного консультирования
3. Перечислите ошибки, которые допускают Коучи (не менее 5)
4. Перечислите ключевые компетенции коуча (не менее 5)
5. Раскройте смысл компетенции "Заключение коучингового соглашения"
6. Кратко опишите основные позиции техники «SWOT-анализ»
7. Перечислите ресурсные техники

8. Напишите по одному вопросу каждого этапа техники «Декартовы координаты» по запросу "увольнение с работы"
9. Объясните, что такое «коуч-позиция» и зачем она необходима в коучинге?
10. Вопросы по прояснению 1, 2, 3 и 4 позиции описания реальности
11. Опишите этапы групповой динамики
12. Шаги модели GROW. Напишите по одному вопросу на каждый шаг модели
13. Перечислите показания для трансформационного Коучинга
14. Перечислите запросы клиентов в карьерном коучинге
15. Философия транзактного анализа
16. Перечислите выгоды каждой роли психодраматического треугольника С. Карпмана (не менее 3)
17. Перечислите техники карьерного Коучинга
18. Напишите 3-5 вопросов для выявления мотивации?
19. Перечислите техники, применяемые на этапе постановки цели
20. Напишите свою краткую самопрезентацию. Опишите свою ЦА
21. Опишите свои шаги по продвижению на рынке.

## **2.6. МЕТОДИЧЕСКОЕ ОБЕСПЕЧЕНИЕ**

### **Основные принципы построения курса**

Программа построена по модульному принципу в виде разделов, что позволяет более вариативно организовать образовательный процесс.

Программа предусматривает сочетание видеолекций с выполнением контрольных заданий. Учебные разделы построены с учетом таких важнейших принципов как: системность, комплексность, глубина в решении поставленных задач и индивидуальный подход к потребностям каждого обучающегося.

Обучение по дополнительной профессиональной программе предполагает изучение нескольких разделов.

Лекционные занятия (с видеопрезентацией) проводятся с целью теоретической подготовки слушателей. Цель лекции - дать систематизированные основы знаний по учебной теме, акцентировав внимание на наиболее сложных вопросах темы занятия. Лекция должна стимулировать активную познавательную деятельность слушателей, способствовать формированию самостоятельного мышления.

Реализация программы осуществляется с применением электронного обучения и дистанционных образовательных технологий.

Форма итоговой аттестации по дополнительной профессиональной программе профессиональной переподготовке - зачет посредством выполнения письменной работы.

Обучающийся допускается к итоговой аттестации после изучения учебных материалов в объеме, предусмотренном учебным планом.

## **2.7. СПИСОК ЛИТЕРАТУРЫ**

### **Список литературы:**

1. КОУЧИНГ - эффективная технология достижения целей (по материалам круглого стола "Коучинг в организации: теория и практика") / Р. А. Березовская, С. В. Мясникова, Е. В. Сидоренко [и др.] // Петербургский психологический журнал. – 2014. – № 9. – С. 119-140. – EDN TDPVRJ. (<https://elibrary.ru/item.asp?id=22739536>)
2. Роздольская, И. В. Карьерный коучинг как результативно-ориентированный вид консультирования / И. В. Роздольская, А. А. Хамукова // Белгородский экономический вестник. – 2015. – № 3(79). – С. 77-86. – EDN ULWKPL. (<https://elibrary.ru/item.asp?id=24304809>)
3. Притворова, А. А. Трансформационное обучение: логические уровни и коучинг / А. А. Притворова // Вестник Восточно-Сибирской Открытой Академии. – 2014. – № 12. – С. 13. – EDN RZAXGN. (<https://elibrary.ru/item.asp?id=21342351>)
4. Бевз, И. А. Коучинг как эффективный способ управления персоналом в бизнесе / И. А. Бевз // Экономический анализ: теория и практика. – 2011. – № 15(222). – С. 58-62. – EDN NEIFSB. (<https://elibrary.ru/item.asp?id=15643025>)
5. Кларин М. В. Корпоративный тренинг, наставничество, коучинг : учеб. пособие для бакалавриата и магистратуры / М. В. Кларин. — М. : Издательство Юрайт, 2017. — 288 с. — Серия : Бакалавр и магистр. Модуль. ISBN 978-5-534-02811-9/EDN: ZSXJUI (<https://elibrary.ru/zsxjuj>)
6. Кроль Л.М. «Внутренние переговоры и коучинг»/Журнал «Управление развитием персонала»/2005 г./Учредители: Издательский дом "Гребенников"/ISSN: 2619-144X/eISSN: 2619-1458/EDN: HUXKRH (<https://elibrary.ru/huxkrh>)

## **2.8. РАБОЧИЕ ПРОГРАММЫ МОДУЛЕЙ**



Общество с ограниченной ответственностью  
«Центр системного коучинга»

ОГРН 1227800043833 / ИНН 7807255779 / КПП 780701001



УТВЕРЖДАЮ  
Генеральный директор  
ООО «Центр системного  
коучинга»  
М. В. Котлярова  
«15» августа 2023г.

## РАБОЧАЯ ПРОГРАММА

### УЧЕБНЫЙ РАЗДЕЛ №1 «КОУЧИНГ-МЕТОДОЛОГИЯ ИНДИВИДУАЛЬНОЙ РАБОТЫ С КЛИЕНТОМ»

дополнительной профессиональной программы

профессиональной переподготовки

### «КАРЬЕРНЫЙ КОУЧИНГ. КОУЧИНГ РУКОВОДИТЕЛЕЙ ФУНКЦИОНАЛЬНОЙ ОБЛАСТИ УПРАВЛЕНИЯ ПЕРСОНАЛОМ»

**Объем программы (трудоемкость):** 55 академических часов

**Форма обучения:** заочная (исключительно с применением дистанционных образовательных технологий и электронного обучения)

Автор:  
Котлярова Марина Викторовна,  
преподаватель психологии,  
мастер коуч ICU ICTA,  
тренер по коучингу ICU ICTA

г. Санкт-Петербург, 2023

## ПОЯСНИТЕЛЬНАЯ ЗАПИСКА

### **Рабочая программа Раздела 1. Коучинг-методология индивидуальной работы с клиентом**

является учебно-методическим нормативным документом, регламентирующим содержание, организационно-методические формы и трудоемкость обучения.

#### **Нормативно-правовые основания разработки программы:**

Дополнительная профессиональная программа профессиональной переподготовки «Карьерный коучинг. Коучинг руководителей функциональной области управления персоналом» разработана в соответствии с нормами:

Федеральный закон от 29 декабря 2012 г. 237-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации».

Приказ Минобрнауки от 1 июля 2013 г. № 499 «Об утверждении Порядка организации и осуществления образовательной деятельности по дополнительным профессиональным программам» (зарегистрировано в Минюсте России 20.08.2013 г. № 29444).

Приказ Министерства труда и социальной защиты Российской Федерации от 4 апреля 2022 года № 197Н "Об утверждении профессионального стандарта "Консультант в области управления персоналом";

Федеральный государственный образовательный стандарт высшего образования по специальности 38.03.03 Управление персоналом (утв. приказом Министерства науки и высшего образования РФ от 12 августа 2020 г. N 955);

Методические рекомендации по разработке профессиональных образовательных программ и дополнительных профессиональных программ с учетом соответствующих профессиональных стандартов» (утв. Минобрнауки России 22.01.2015 № ДЛ- 1/05вн);

Письмо Минобрнауки России от 21.04.2015 № ВК-1013/06 «О направлении методических рекомендаций по реализации дополнительных профессиональных программ» (вместе с «Методическими рекомендациями по реализации дополнительных профессиональных программ с использованием дистанционных образовательных технологий, электронного обучения и в сетевой форме»);

Приказ Минздравсоцразвития России от 11.01.2011 N 1н (ред. от 25.01.2023) "Об утверждении Единого квалификационного справочника должностей руководителей, специалистов и служащих, раздел "Квалификационные характеристики должностей руководителей и специалистов высшего профессионального и дополнительного профессионального образования";

Локальные нормативные акты ООО «Центр системного коучинга».

#### **ЦЕЛЬ**

Подготовить профессиональных карьерных коучей в области проведения компетенционных мероприятий (карьерных коуч-сессий) с клиентами карьерного профиля, в т. ч. в организациях.

#### **ЗАДАЧИ**

- Изучить с участниками модели и техники проработки карьерных целей и задач с клиентами;

- Научить применять на практике методики оценки профессиональных и личных качеств человека, оценки рынка труда.

### ПЛАНИРУЕМЫЕ РЕЗУЛЬТАТЫ:

- **Знать:** Особенности проведения сессий карьерного коучинга и его отличиях от других форматах карьерного консультирования. Основные понятия коучинга. Цели и задачи индивидуальной работы коуча, принципы организации работы коуча.

#### Уметь:

- устанавливать и поддерживать раппорт с клиентом;
- применять коучинговые макро и микромодел и основные компетенции коуча;
- определять роль и задачи коуча при индивидуальной работе с клиентом;
- формулировать принципы организации работы коуча;
- выбирать методы и инструменты коучинга для конкретных жизненных, профессиональных и организационных ситуаций;
- заключать контракт на сессию с клиентом;
- давать обратную связь конструктивно;
- фрустрировать клиента для достижения необходимого состояния;
- выявлять причины текущих состояний;
- помочь клиенту описать желаемый результат и проверить экологичность;
- смещать фокус внимания клиента и помогать расширять границы сознания;
- подстраиваться под языковые паттерны собеседника.

#### Задачи программы:

- 1) Получение слушателями знаний современных основ коучинга.

Практический опыт	Умения	Знания
3	4	5
<p>Владеть:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• квалификационными требованиями к индивидуальному коучингу и методологическими принципами индивидуальной работы коуча;</li> <li>• навыками организации индивидуальной работы коуча с клиентом;</li> <li>• практическая отработка инструментов индивидуальной работы.</li> </ul>	<p>Уметь:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• определять роль и задачи коуча при индивидуальной работе с клиентом; формулировать принципы организации работы коуча;</li> <li>• применять коучинговые макро и микромодел и основные компетенции коуча.</li> <li>• Выбирать методы и инструменты</li> </ul>	<p>Знать:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• основные понятия коучинга; цели и задачи индивидуальной работы коуча; принципы организации работы коуча;</li> <li>• основные коучинговые макро и микромодел, предназначенные для индивидуальной работы коуча;</li> </ul>



Практический опыт	Умения	Знания
3	4	5
	<p>коучинга для конкретных жизненных, профессиональных и организационных ситуаций.</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>Устанавливать контакт с физическим лицом для целей консультирования.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>этические принципы;</li> <li>основные компетенции коуча.</li> <li>Технологии и методы проведения коучинга физического лица.</li> </ul>

## СТРУКТУРА И СОДЕРЖАНИЕ РАЗДЕЛА

Общая трудоемкость раздела составляет 55 ак. часов (из них самостоятельное изучение теоретического материала – 1,32 часа, семинарские и практические занятия – 52,68 ак. часа).

### Тема 1.1. Введение в карьерный коучинг. Типы договоров и контрактов.

#### Классификация клиентов. Каналы восприятия и особенности установления раппорта:

- Краткая история коучинга, родоначальники коучинга. Принцип Сократа. Сходства и различия карьерного коучинга от карьерного консультирования и психотерапии. Направление карьерного коучинга. Запросы на карьерный коучинг.
- Страхи и боли клиентов. Ошибки карьерного коуча. Принципы, ограничения и этические нормы работы в коучинге. Ошибки, при которых коучинг перестает быть коучингом.
- Условия успешного коучингового взаимодействия. Раппорт, коучинговое состояние, навыки установления и поддержания. Заключение коучингового контракта. Типы договоров.
- Классификация клиентов по DISC. Особенности запросов. Выявление карьерных запросов. Модальности восприятия. Техники «ВАК-очевидность», «Подстройка под каналы восприятия». Множественное описание реальности. Техника «Позиции восприятия информации».

### Тема 1.2. Макромодели коучинга. Модель GROW. Виды вопросов. Техника «Хорошо сформулированный результат. Развивающая обратная связь»:

- Макромодели коучинга и их особенности (GROW, LIGHT, SCORE и другие). Базовая макромодель GROW. Виды вопросов и их классификация. Правила и особенности недирективной речи. Метамоделльные вопросы.
- Техники фрустрирования. Схема намерение-действие-результат – модель «Модель хорошо сформулированного результата». Техники по расширению рамок восприятия. Техники «Фокуса языка» и «Рефрейминги»;
- Техника обратной связи, которая мотивирует к изменениям – «Развивающая обратная связь»
- Интеграция модели GROW. Формы коучинг-взаимодействия. Стандартный, телефонный, skype-коучинг. Коридорный коучинг и менеджмент в стиле коучинга. Этические стандарты коуча.

### Практика

- Макромодели коучинга. Модель GROW. Виды вопросов. Правила и особенности недирективной речи. Техники фрустрирования. Схема намерение-действие-результат – модель «Модель хорошо сформулированного результата». Техники по расширению рамок восприятия. Раппорт, коучинговое состояние, навыки установления и поддержания. Техники «Фокуса языка» и «Рефрейминги». Метамоделльные вопросы. Техника обратной связи, которая мотивирует к изменениям – «Развивающая обратная связь».

### Учебно-тематический план

№ п/п	Наименование компонентов программы	Трудоемкость, ак. ч. <sup>3</sup>				Форма контроля
		Всего	Лекции	Практические занятия / Семинары	Контроль	
1.	<b>Раздел 1. Коучинг-методология индивидуальной работы с клиентом.</b>	<b>55</b>	<b>1,32</b>	<b>52,68</b>	<b>1</b>	Промежуточная аттестация
1.1.	<b>Тема 1.1.</b> Введение в коучинг. Типы договоров и контрактов.	1,32	1,32	-	-	
1.2.	<b>Тема 1.2.</b> Классификация клиентов. Каналы восприятия и особенности установления раппорта.	8	-	8	-	
1.3.	Практика	44,68	-	44,68	-	
1.4.	Промежуточная аттестация (зачет)	1	-	-	1	Тестирование on-line
9.	<b>Итого</b>	<b>432</b>	<b>4,31</b>	<b>418,69</b>	<b>9</b>	

### Содержание учебного плана

Вид занятий	Кол-во часов	Наименование модуля, темы и содержание
<b>Раздел 1. Коучинг-методология индивидуальной работы с клиентом</b>		
Видеолекция	1,32	<b>Тема 1.1.</b> Введение в коучинг. Типы договоров и контрактов. Внутренние и внешние факторы, влияющие на карьеру. Запросы на карьерный коучинг. Тенденции в карьере. Подход сотрудников к работе. Страхи и боли клиентов. Ошибки карьерного коуча. Заключение коучингового контракта. Типы контрактов.

<sup>3</sup> Для всех видов аудиторных занятий академический час устанавливается продолжительностью 45 минут.

Вид занятий	Кол-во часов	Наименование модуля, темы и содержание
Семинар	8	<p><b>Тема 1.2.</b> Классификация клиентов. Каналы восприятия и особенности установления раппорта.</p> <p>Классификация клиентов по DISC. Особенности запросов. Выявление карьерных запросов. Модальности восприятия. Техники «ВАК-очевидность», «Подстройка под каналы восприятия». Множественное описание реальности. Техника «Позиции восприятия информации».</p> <p>Принципы, ограничения и этические нормы работы в коучинге. Ошибки, при которых коучинг перестает быть коучингом. Условия успешного коучингового взаимодействия.</p> <p>Этические стандарты коуча. Компетенции коуча.</p>
Практика	44,68	<p><b>Практика</b></p> <p>Макромодели коучинга. Модель GROW. Виды вопросов. Правила и особенности недирективной речи. Техники фрустрирования. Схема намерение-действие-результат – модель «Модель хорошо сформулированного результата». Техники по расширению рамок восприятия. Раппорт, коучинговое состояние, навыки установления и поддержания. Техники «Фокуса языка» и «Рефрейминги». Метамоделные вопросы. Техника обратной связи, которая мотивирует к изменениям – «Развивающая обратная связь».</p>
Промежуточная аттестация	1	Зачет в форме выполнения on-line тестирования

## Планируемые результаты обучения

Результаты освоения программы определяются приобретаемыми слушателями компетенциями, т.е. их способностью применять знания, умения и личные качества для успешного осуществления профессиональной деятельности.

В результате освоения программы профессиональной переподготовки у обучающегося должны быть сформированы профессиональные компетенции:

ПК-1: способность проводить карьерные, бизнес и стратегические сессии в индивидуальном и групповом форматах;

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

ПК-11: использовать базовые коучинговые навыки и инструменты в профессиональной деятельности

ПК-12: Консультировать физических лиц и руководителей организаций по вопросам профессионального и карьерного развития, стратегии самореализации.

## Формы аттестации

Программой предусмотрена промежуточная аттестация слушателей.

Для проведения текущей аттестации разработан фонд оценочных средств, являющийся неотъемлемой частью учебно-методического комплекса.

## Объектами оценивания выступают:

степень освоения теоретических знаний;

уровень овладения практическими умениями и навыками по всем видам учебной работы.

**Промежуточная аттестация** — оценка качества усвоения обучающимися содержания учебных модулей непосредственно по завершении их освоения.

### Календарный учебный график

**Примерный режим занятий:** 3-4 раз в неделю по 4-5 академических часа<sup>4</sup>. Итоговая аттестация проводится согласно графику.

Разделы программы	Месяц						
	1-й	2-й	3-й	4-й	5-й	6-й	7-й
Раздел 1. Коучинг-методология индивидуальной работы с клиентом.	55						

---

<sup>4</sup> Для всех видов аудиторных занятий академический час устанавливается продолжительностью 45 минут.



Общество с ограниченной ответственностью  
«Центр системного коучинга»

ОГРН 1227800043833 / ИНН 7807255779 / КПП 780701001



УТВЕРЖДАЮ  
Генеральный директор  
ООО «Центр системного  
коучинга»  
М. В. Котлярова  
«15» августа 2023г.

## РАБОЧАЯ ПРОГРАММА

### УЧЕБНЫЙ РАЗДЕЛ №2 «КАРЬЕРНЫЙ КОУЧИНГ»

дополнительной профессиональной программы

профессиональной переподготовки

### «КАРЬЕРНЫЙ КОУЧИНГ. КОУЧИНГ РУКОВОДИТЕЛЕЙ ФУНКЦИОНАЛЬНОЙ ОБЛАСТИ УПРАВЛЕНИЯ ПЕРСОНАЛОМ»

**Объем программы (трудоемкость):** 65 академических часов

**Форма обучения:** заочная (исключительно с применением дистанционных образовательных технологий и электронного обучения)

Автор:  
Котлярова Марина Викторовна,  
преподаватель психологии,  
мастер коуч ICU ICTA,  
тренер по коучингу ICU ICTA

г. Санкт-Петербург, 2023

## **ПОЯСНИТЕЛЬНАЯ ЗАПИСКА**

**Рабочая программа Раздела 2. Карьерный коучинг** является учебно-методическим нормативным документом, регламентирующим содержание, организационно-методические формы и трудоемкость обучения.

### **Нормативно-правовые основания разработки программы:**

Дополнительная профессиональная программа профессиональной переподготовки «Карьерный коучинг. Коучинг руководителей функциональной области управления персоналом» разработана в соответствии с нормами:

Федеральный закон от 29 декабря 2012 г. 237-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации».

Приказ Минобрнауки от 1 июля 2013 г. № 499 «Об утверждении Порядка организации и осуществления образовательной деятельности по дополнительным профессиональным программам» (зарегистрировано в Минюсте России 20.08.2013 г. № 29444).

Приказ Министерства труда и социальной защиты Российской Федерации от 4 апреля 2022 года № 197Н "Об утверждении профессионального стандарта "Консультант в области управления персоналом";

Федеральный государственный образовательный стандарт высшего образования по специальности 38.03.03 Управление персоналом (утв. приказом Министерства науки и высшего образования РФ от 12 августа 2020 г. N 955);

Методические рекомендации по разработке профессиональных образовательных программ и дополнительных профессиональных программ с учетом соответствующих профессиональных стандартов» (утв. Минобрнауки России 22.01.2015 № ДЛ- 1/05вн);

Письмо Минобрнауки России от 21.04.2015 № ВК-1013/06 «О направлении методических рекомендаций по реализации дополнительных профессиональных программ» (вместе с «Методическими рекомендациями по реализации дополнительных профессиональных программ с использованием дистанционных образовательных технологий, электронного обучения и в сетевой форме»);

Приказ Минздравсоцразвития России от 11.01.2011 N 1н (ред. от 25.01.2023) "Об утверждении Единого квалификационного справочника должностей руководителей, специалистов и служащих, раздел "Квалификационные характеристики должностей руководителей и специалистов высшего профессионального и дополнительного профессионального образования";

Локальные нормативные акты ООО «Центр системного коучинга».

### **ЦЕЛЬ**

Формирование / совершенствование у слушателей профессиональных компетенций в области обеспечения эффективности применения коучинга.

### **ЗАДАЧИ**

- Изучить с участниками типы и виды карьер, карьерные треки;
- Научить применять на практике методики раскрытия внутреннего потенциала, ценностей и ресурсов

## ПЛАНИРУЕМЫЕ РЕЗУЛЬТАТЫ:

- **Знать:** Особенности проведения сессий карьерного коучинга и его отличиях от других форматах карьерного консультирования. Основные понятия коучинга. Цели и задачи индивидуальной работы коуча, принципы организации работы коуча.

### Уметь:

- работать с оценкой компетенций клиента, анализировать внутренний потенциал;
- анализировать ситуацию клиента, составлять перечень сильных и слабых сторон, матрицу достижений, а также находить пути решения для предотвращения наступления рисков;
- работать с моделью описания реальности;
- выявлять истинные ценности и таланты;
- формировать систему баланса жизни и работы;
- составлять системы самореализации.

### Задачи программы:

1) Получение слушателями знаний современных основ коучинга.

Практический опыт	Умения	Знания
3	4	5
<p>Владеть:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• квалификационными требованиями к карьерному коучингу и методологическими принципами карьерной работы коуча;</li> <li>• навыками организации работы с группой; практическая отработка приемов и моделей для карьерной и стратегической работы.</li> </ul>	<p>Уметь:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• определять предпосылки для проведения карьерных сессий;</li> <li>• формулировать принципы организации карьерных и стратегических сессий коуча;</li> <li>• применять методики профессионального развития, оценки компетенций и навыков.               <ul style="list-style-type: none"> <li>• Определять зоны развития физического лица, сильные стороны и ресурсы для достижения целей коучинга;</li> <li>• Осуществлять сбор, систематизацию, оценку и представление информации для диагностики функциональной области управления персоналом.</li> </ul> </li> </ul>	<p>Знать:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• основные виды и типы построения карьеры;</li> <li>• принципы построения стратегии профессионального развития;</li> <li>• принципы организации командной работы коуча;</li> <li>• основные коучинговые приемы в работе с командой.</li> <li>• Методологию и технологию консультирования;</li> <li>• Технологии и методы оценки личностных качеств и характеристик физического лица.</li> </ul>

## СТРУКТУРА И СОДЕРЖАНИЕ РАЗДЕЛА

Общая трудоемкость раздела составляет 65 ак. часов (из них самостоятельное изучение теоретического материала – 0,52 часа, семинарские и практические занятия – 63,48 ак. часа).

### Тема 2.1. Понятие карьеры.

Типология. Этапы карьеры. Векторы карьеры. Модели карьеры. Понятие и типы карьер и карьерных векторов. Человек в системе карьеры. Воронка развития карьеры.

**Тема 2.2. Профориентация и карьерные переходы. Человек как система. Внутренний потенциал. Ценности и таланты. Баланс жизни и работы. Виды и признаки систем.**

Профориентация и карьерные переходы. Особенности подхода в коучинге. Ценности и таланты. Техники для работы с ценностями: «Расстановка приоритетов в ценностях», «Музей ценностей». Мотивация и ее виды. Техника «Икигай» как системная карьерная модель.

### Практика

«Фактологический анализ» на линии времени. Оценка реальности и внутреннего потенциала. Анализ сильных и слабых сторон. Окно «Джохари». Формирование матрицы достижений. Техники, для работы с запросами, связанными с выбором и принятием решений: «SWOT-анализ». Баланс жизни и работы. Техника «Колесо самореализации».

## Учебно-тематический план

2.	Раздел 2. Карьерный коучинг.	65	0,52	63,48	1	Промежуточная аттестация
2.1.	Тема 2.1. Понятие карьеры.	0,52	0,52	-	-	
2.2.	Тема 2.2. Профориентация и карьерные переходы. Человек как система. Внутренний потенциал. Ценности и таланты. Баланс жизни и работы. Виды и признаки систем.	8	-	8	-	
2.3.	Практика	55,48	-	55,48	-	
2.4.	Промежуточная аттестация (зачет)	1	-	-	1	Тестирование on-line

## Содержание учебного плана

Раздел 2. Карьерный коучинг		
Видеолекция	0,52	<p><b>Тема 2.1.</b> Понятие карьеры.</p> <p>Типология. Этапы карьеры. Векторы карьеры. Модели карьеры. Понятие и типы карьер и карьерных векторов. Человек в системе карьеры. Воронка развития карьеры.</p>



Семинары	8	<p><b>Тема 2.2.</b> Профориентация и карьерные переходы. Человек как система. Внутренний потенциал. Ценности и таланты. Баланс жизни и работы. Виды и признаки систем.</p> <p>Профориентация и карьерные переходы. Особенности подхода в коучинге. Ценности и таланты. Техники для работы с ценностями: «Расстановка приоритетов в ценностях», «Музей ценностей». Мотивация и ее виды. Техника «Икигай» как системная карьерная модель.</p>
Практика	55,48	<p><b>Практика</b></p> <p>«Фактологический анализ» на линии времени. Оценка реальности и внутреннего потенциала. Анализ сильных и слабых сторон. Окно «Джохари». Формирование матрицы достижений. Техники, для работы с запросами, связанными с выбором и принятием решений: «SWOT-анализ». Баланс жизни и работы. Техника «Колесо самореализации».</p>
Промежуточная аттестация	1	Зачет в форме выполнения on-line тестирования

### Планируемые результаты обучения

Результаты освоения программы определяются приобретаемыми слушателями компетенциями, т.е. их способностью применять знания, умения и личные качества для успешного осуществления профессиональной деятельности.

В результате освоения программы профессиональной переподготовки у обучающегося должны быть сформированы профессиональные компетенции:

ПК-1: способность проводить карьерные, бизнес и стратегические сессии в индивидуальном и групповом форматах;

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

ПК-5: создавать свои тренинги и программы по карьерному коучингу

ПК-6: владеть методами деловой оценки персонала при найме и готовностью применять их на практике;

ПК-7: уметь разрабатывать и применять технологии текущей деловой оценки персонала (в том числе аттестации) и владеть навыками проведения текущей деловой оценки (в том числе аттестации)

ПК-8: знать основы профориентации персонала

ПК-9: знать принципы формирования системы адаптации персонала, разработку и внедрение программ адаптации

### Формы аттестации

Программой предусмотрена промежуточная аттестация слушателей.

Для проведения текущей аттестации разработан фонд оценочных средств, являющийся неотъемлемой частью учебно-методического комплекса.

### Объектами оценивания выступают:

- степень освоения теоретических знаний;
- уровень овладения практическими умениями и навыками по всем видам учебной работы.

**Промежуточная аттестация** — оценка качества усвоения обучающимися содержания учебных модулей непосредственно по завершении их освоения.

### **Календарный учебный график**

**Примерный режим занятий:** 3-4 раз в неделю по 4-5 академических часа<sup>5</sup>. Итоговая аттестация проводится согласно графику.

<b>Разделы программы</b>	<b>Месяц</b>						
	<b>1-й</b>	<b>2-й</b>	<b>3-й</b>	<b>4-й</b>	<b>5-й</b>	<b>6-й</b>	<b>7-й</b>
<b>Раздел 2. Карьерный коучинг.</b>		65					

---

<sup>5</sup> Для всех видов аудиторных занятий академический час устанавливается продолжительностью 45 минут.



Общество с ограниченной ответственностью  
«Центр системного коучинга»

ОГРН 1227800043833 / ИНН 7807255779 / КПП 780701001

УТВЕРЖДАЮ  
Генеральный директор  
ООО «Центр системного  
коучинга»  
М. В. Котлярова  
«15» августа 2023г.



## РАБОЧАЯ ПРОГРАММА

### УЧЕБНЫЙ РАЗДЕЛ №3 «КОММУНИКАЦИИ В КАРЬЕРЕ. ПРОВЕДЕНИЕ ПЕРЕГОВОРОВ. СИСТЕМНЫЙ КОУЧИНГ»

дополнительной профессиональной программы

профессиональной переподготовки

### «КАРЬЕРНЫЙ КОУЧИНГ. КОУЧИНГ РУКОВОДИТЕЛЕЙ ФУНКЦИОНАЛЬНОЙ ОБЛАСТИ УПРАВЛЕНИЯ ПЕРСОНАЛОМ»

**Объем программы (трудоемкость):** 60 академических часов

**Форма обучения:** заочная (исключительно с применением дистанционных образовательных технологий и электронного обучения)

Автор:  
Котлярова Марина Викторовна,  
преподаватель психологии,  
мастер коуч ICU ICTA,  
тренер по коучингу ICU ICTA

г. Санкт-Петербург, 2023

## ПОЯСНИТЕЛЬНАЯ ЗАПИСКА

**Рабочая программа Раздела 3. Коммуникации в карьере. Проведение переговоров. Системный коучинг** является учебно-методическим нормативным документом, регламентирующим содержание, организационно-методические формы и трудоемкость обучения.

### **Нормативно-правовые основания разработки программы:**

Дополнительная профессиональная программа профессиональной переподготовки «Карьерный коучинг. Коучинг руководителей функциональной области управления персоналом» разработана в соответствии с нормами:

Федеральный закон от 29 декабря 2012 г. 237-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации».

Приказ Минобрнауки от 1 июля 2013 г. № 499 «Об утверждении Порядка организации и осуществления образовательной деятельности по дополнительным профессиональным программам» (зарегистрировано в Минюсте России 20.08.2013 г. № 29444).

Приказ Министерства труда и социальной защиты Российской Федерации от 4 апреля 2022 года № 197Н "Об утверждении профессионального стандарта "Консультант в области управления персоналом";

Федеральный государственный образовательный стандарт высшего образования по специальности 38.03.03 Управление персоналом (утв. приказом Министерства науки и высшего образования РФ от 12 августа 2020 г. N 955);

Методические рекомендации по разработке профессиональных образовательных программ и дополнительных профессиональных программ с учетом соответствующих профессиональных стандартов» (утв. Минобрнауки России 22.01.2015 № ДЛ- 1/05вн);

Письмо Минобрнауки России от 21.04.2015 № ВК-1013/06 «О направлении методических рекомендаций по реализации дополнительных профессиональных программ» (вместе с «Методическими рекомендациями по реализации дополнительных профессиональных программ с использованием дистанционных образовательных технологий, электронного обучения и в сетевой форме»);

Приказ Минздравсоцразвития России от 11.01.2011 N 1н (ред. от 25.01.2023) "Об утверждении Единого квалификационного справочника должностей руководителей, специалистов и служащих, раздел "Квалификационные характеристики должностей руководителей и специалистов высшего профессионального и дополнительного профессионального образования";

Локальные нормативные акты ООО «Центр системного коучинга».

### **ЦЕЛЬ**

Формирование профессиональных компетенций в вопросах формирования коучингового мышления в организации, системного коучинга и коуч-менеджмента.

### **ЗАДАЧИ**

- Изучить с участниками коммуникации в карьере;
- Научить применять на практике методы ведения переговоров

## ПЛАНИРУЕМЫЕ РЕЗУЛЬТАТЫ:

- **Знать:** Модели системного коучинга, виды коммуникаций в карьере.

### Уметь:

- анализировать рынок труда;
- составлять портрет потенциального работодателя, анализировать его по уровню ценностей;
- применять модели и техники системного коучинга;
- проводить переговоры и собеседования;
- выходить из дисфункциональных коммуникаций, распознавать деструктивные роли и уметь выходить из манипуляций.

## Задачи программы:

- 1) Получение слушателями знаний современных основ коучинга.

Практический опыт	Умения	Знания
3	4	5
<p>Владеть:</p> <ul style="list-style-type: none"><li>• квалификационными требованиями проведения переговоров и собеседований;</li><li>• навыками успешных коммуникаций;</li><li>• практическая отработка приемов и моделей выхода из манипуляций, проведения переговоров и системной работы.</li></ul>	<p>Уметь:</p> <ul style="list-style-type: none"><li>• определять роли и стратегию коммуникаций;</li><li>• формулировать принципы организации работы коуча в переговорах;</li><li>• применять коучинговые приемы и модели при проведении переговоров и выхода их манипуляций;</li><li>• применять модели системного коучинга.</li></ul>	<p>Знать:</p> <ul style="list-style-type: none"><li>• основные разновидности коммуникаций и теорию систем; цели и задачи работы с системой;</li><li>• принципы организации проведения переговоров коучем;</li><li>• основные коучинговые приемы в работе с группами и системой.</li><li>• Технологии и методы разрешения конфликтов.</li></ul>

## СТРУКТУРА И СОДЕРЖАНИЕ РАЗДЕЛА

Общая трудоемкость раздела составляет 60 ак. часов (из них самостоятельное изучение теоретического материала – 0,43 часа, семинарские и практические занятия – 58,57 ак. часа).

### **Тема 3.1. Коммуникации в карьере. Проведение переговоров и собеседований. Манипуляции и техники выхода из них.**

Понятие и сущность коммуникаций. Виды коммуникаций в карьере. Межличностная коммуникация. Вербальная коммуникация. Интегрирующая роль коммуникации. Формы невербальной коммуникации. Процесс коммуникации. Внутриорганизационный коммуникации. Основные функции коммуникации. Виды коммуникаций. Анализ коммуникаций.

### Тема 3.2. Системный коучинг.

Ролевые модели. Портрет потенциального работодателя. Лонг лист работодателя. Анализ профессиональной среды. Аналитика рынка труда для карьерного коуча. Коммуникации в карьере. Техники подготовки и ведения переговоров/собеседований. Вопросы и кейсы для собеседований. Основные признаки здоровых и дисфункциональных отношений. Типы клиентов. Работа с возражениями. Виды манипуляций. Треугольник Карпмана и роли в нем. Основные речевые паттерны. Техники выхода из треугольника.

Системная теория и системный коучинг: основы процессов системного познания и понимания как рамки мышления и действий при консультировании клиентов и организаций. Системное мышление. Требования к практической работе коуча, основанные на базовых тезисах системной теории и конструктивизма. Описания систем, интерпретаций и динамик процессов. Системное консультирование организаций: организационное консультирование на разных уровнях.

#### Практика

Прояснение запроса на разных уровнях. Техника «Интеграция ролевой модели». Модель 4 позиции описания реальности. Системные процессы в коучинге. Системный анализ. Модель системного коучинга SOAR. Особенности систем. Схемы изменения систем. Техника «LAB-Profile». Техника «Движущие и сдерживающие силы». Модель начала бизнеса или проекта. Проведение переговоров и собеседований.

### Учебно-тематический план

3.	Раздел 3. Коммуникации в карьере. Проведение переговоров. Системный коучинг.	60	0,43	58,57	1	Промежуточная аттестация
3.1.	Тема 3.1. Коммуникации в карьере. Проведение переговоров и собеседований. Манипуляции и техники выхода из них.	0,43	0,43	-	-	
3.2.	Тема 3.2. Системный коучинг	8	-	8	-	
3.3.	Практика	50,57		50,57		
3.4.	Промежуточная аттестация (зачет)	1	-	-	1	Тестирование on-line

### Содержание учебного плана

Раздел 3. Коммуникации в карьере. Проведение переговоров. Системный коучинг		
Видеолекция	0,43	<p><b>Тема 3.1.</b> Коммуникации в карьере. Проведение переговоров и собеседований. Манипуляции и техники выхода из них.</p> <p>Понятие и сущность коммуникаций. Виды коммуникаций в карьере. Межличностная коммуникация. Вербальная коммуникация. Интегрирующая роль коммуникации. Формы невербальной коммуникации. Процесс коммуникации. Внутриорганизационный коммуникации. Основные функции коммуникации. Виды коммуникаций. Анализ коммуникаций.</p>

Семинары	8	<p><b>Тема 3.2. Системный коучинг.</b></p> <p>Рольевые модели. Портрет потенциального работодателя. Лонг лист работодателя. Анализ профессиональной среды. Аналитика рынка труда для карьерного коуча. Коммуникации в карьере. Техники подготовки и ведения переговоров/собеседований. Вопросы и кейсы для собеседований. Основные признаки здоровых и дисфункциональных отношений. Типы клиентов. Работа с возражениями. Виды манипуляций. Треугольник Карпмана и роли в нем. Основные речевые паттерны. Техники выхода из треугольника.</p> <p>Системная теория и системный коучинг: основы процессов системного познания и понимания как рамки мышления и действий при консультировании клиентов и организаций. Системное мышление. Требования к практической работе коуча, основанные на базовых тезисах системной теории и конструктивизма. Описания систем, интерпретаций и динамик процессов. Системное консультирование организаций: организационное консультирование на разных уровнях.</p>
Практика	50,57	<p><b>Практика</b></p> <p>Прояснение запроса на разных уровнях. Техника «Интеграция ролевой модели». Модель 4 позиции описания реальности. Системные процессы в коучинге. Системный анализ. Модель системного коучинга SOAR. Особенности систем. Схемы изменения систем. Техника «LAB-Profile». Техника «Движущие и сдерживающие силы». Модель начала бизнеса или проекта. Проведение переговоров и собеседований.</p>
Промежуточная аттестация	1	Зачет в форме выполнения on-line тестирования

### Планируемые результаты обучения

Результаты освоения программы определяются приобретаемыми слушателями компетенциями, т.е. их способностью применять знания, умения и личные качества для успешного осуществления профессиональной деятельности.

В результате освоения программы профессиональной переподготовки у обучающегося должны быть сформированы профессиональные компетенции:

ПК-1: способность проводить карьерные, бизнес и стратегические сессии в индивидуальном и групповом форматах;

ПК-5: создавать свои тренинги и программы по карьерному коучингу

ПК-6: владеть методами деловой оценки персонала при найме и готовностью применять их на практике;

ПК-11: использовать базовые коучинговые навыки и инструменты в профессиональной деятельности

#### Формы аттестации

Программой предусмотрена промежуточная аттестация слушателей.

Для проведения текущей аттестации разработан фонд оценочных средств, являющийся неотъемлемой частью учебно-методического комплекса.

#### Объектами оценивания выступают:

- степень освоения теоретических знаний;
- уровень овладения практическими умениями и навыками по всем видам учебной работы.

**Промежуточная аттестация** — оценка качества усвоения обучающимися содержания учебных модулей непосредственно по завершении их освоения.

### **Календарный учебный график**

**Примерный режим занятий:** 3-4 раз в неделю по 4-5 академических часа<sup>6</sup>. Итоговая аттестация проводится согласно графику.

<b>Разделы программы</b>	<b>Месяц</b>						
	<b>1-й</b>	<b>2-й</b>	<b>3-й</b>	<b>4-й</b>	<b>5-й</b>	<b>6-й</b>	<b>7-й</b>
<b>Раздел 3.</b> Коммуникации в карьере. Проведение переговоров. Системный коучинг.			60				

---

<sup>6</sup> Для всех видов аудиторных занятий академический час устанавливается продолжительностью 45 минут.





Общество с ограниченной ответственностью  
«Центр системного коучинга»

ОГРН 1227800043833 / ИНН 7807255779 / КПП 780701001



УТВЕРЖДАЮ  
Генеральный директор  
ООО «Центр системного  
коучинга»  
М. В. Котлярова  
«15» августа 2023г.

## РАБОЧАЯ ПРОГРАММА

### УЧЕБНЫЙ РАЗДЕЛ № 4 «ИНТЕГРАЛЬНЫЙ ПОДХОД В КАРЬЕРНОМ КОУЧИНГЕ»

дополнительной профессиональной программы  
профессиональной переподготовки

### «КАРЬЕРНЫЙ КОУЧИНГ. КОУЧИНГ РУКОВОДИТЕЛЕЙ ФУНКЦИОНАЛЬНОЙ ОБЛАСТИ УПРАВЛЕНИЯ ПЕРСОНАЛОМ»

**Объем программы (трудоемкость):** 55 академических часов

**Форма обучения:** заочная (исключительно с применением дистанционных образовательных технологий и электронного обучения)

Автор:  
Котлярова Марина Викторовна,  
преподаватель психологии,  
мастер коуч ICU ICTA,  
тренер по коучингу ICU ICTA

г. Санкт-Петербург, 2023

## **ПОЯСНИТЕЛЬНАЯ ЗАПИСКА**

**Рабочая программа Раздела 4. Интегральный подход в карьерном коучинге** является учебно-методическим нормативным документом, регламентирующим содержание, организационно-методические формы и трудоемкость обучения.

### **Нормативно-правовые основания разработки программы:**

Дополнительная профессиональная программа профессиональной переподготовки «Карьерный коучинг. Коучинг руководителей функциональной области управления персоналом» разработана в соответствии с нормами:

Федеральный закон от 29 декабря 2012 г. 237-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации».

Приказ Минобрнауки от 1 июля 2013 г. № 499 «Об утверждении Порядка организации и осуществления образовательной деятельности по дополнительным профессиональным программам» (зарегистрировано в Минюсте России 20.08.2013 г. № 29444).

Приказ Министерства труда и социальной защиты Российской Федерации от 4 апреля 2022 года № 197Н "Об утверждении профессионального стандарта "Консультант в области управления персоналом";

Федеральный государственный образовательный стандарт высшего образования по специальности 38.03.03 Управление персоналом (утв. приказом Министерства науки и высшего образования РФ от 12 августа 2020 г. N 955);

Методические рекомендации по разработке профессиональных образовательных программ и дополнительных профессиональных программ с учетом соответствующих профессиональных стандартов» (утв. Минобрнауки России 22.01.2015 № ДЛ- 1/05вн);

Письмо Минобрнауки России от 21.04.2015 № ВК-1013/06 «О направлении методических рекомендаций по реализации дополнительных профессиональных программ» (вместе с «Методическими рекомендациями по реализации дополнительных профессиональных программ с использованием дистанционных образовательных технологий, электронного обучения и в сетевой форме»);

Приказ Минздравсоцразвития России от 11.01.2011 N 1н (ред. от 25.01.2023) "Об утверждении Единого квалификационного справочника должностей руководителей, специалистов и служащих, раздел "Квалификационные характеристики должностей руководителей и специалистов высшего профессионального и дополнительного профессионального образования";

Локальные нормативные акты ООО «Центр системного коучинга».

### **ЦЕЛЬ**

Формирование профессиональных компетенций в части интегрального подхода в карьерном коучинге.

### **ЗАДАЧИ**

- Изучить с участниками интегральный подход
- Научить трансформировать ограничивающие убеждения

## ПЛАНИРУЕМЫЕ РЕЗУЛЬТАТЫ:

**Знать:** Основы спиральной динамики, сдерживающие факторы в карьере

**Уметь:**

- планировать карьеру;
- анализировать ценности спиральной динамики;
- выстраивать карьерную стратегию;
- конкретизировать цели клиента;
- работать с мотивацией и ценностями;
- выявлять вторичные выгоды, жизненные сценарии;
- использовать техники, направленные на поиск ресурсов и возможностей;
- применять профилактику выгораний и техники экологичного прохождения кризисов.

### Задачи программы:

1) Получение слушателями знаний современных основ коучинга.

Практический опыт	Умения	Знания
3	4	5
<p>Владеть:</p> <ul style="list-style-type: none"><li>• квалификационными требованиями к коучингу и методологическими принципами интегрального практика;</li><li>• практическая отработка моделей для аналитики и выстраивания стратегии развития.</li></ul>	<p>Уметь:</p> <ul style="list-style-type: none"><li>• определять предпосылки для проведения сессий по развитию;</li><li>• формулировать принципы организации сессий коуча;</li><li>• применять методики личностного развития, оценки уровня и ценностей, внедрения изменений.</li></ul> <p>Моделировать новые способы поведения физического лица и достижения результата.</p>	<p>Знать:</p> <ul style="list-style-type: none"><li>• основные уровни эволюционного развития;</li><li>• принципы построения стратегии личностного развития;</li><li>• основные коучинговые приемы интегрального развития.</li><li>• Методы исследования потребностей физического лица.</li></ul>

### СТРУКТУРА И СОДЕРЖАНИЕ РАЗДЕЛА

Общая трудоемкость раздела составляет 55 ак. часов (из них самостоятельное изучение теоретического материала – 0,47 часа, семинарские и практические занятия – 53,53 ак. часа).

**Тема 4.1. Интегральный подход в коучинге. Основы спиральной динамики в карьере.**

- Основы спиральной динамики в карьере. Анализ личных ценностей и ценностей

компании работодателя. Стратегия развития по спирали. Здоровые и нездоровые проявления. Уровни спиральной динамики.

#### **Тема 4.2. Кризисы. Работа с убеждениями, страхами и выгоранием. Работа с ресурсными коучинговыми техниками».**

- Структура психики. Защитные механизмы. Выявление вторичных выгод. Жизненные сценарии. Сдерживающие факторы в карьере. Ловушки мышления. Структура психики. Признаки и причины профессиональных выгораний. Жизненные кризисы. Понятие ресурсов, их виды.

#### **Практика**

- Анализ ценностей компаний. Модели изменения внутреннего состояния и доступа к ресурсам: техника «Метапозиция», «Аудиальная визуализация», «Круг силы». Понятие об ограничивающих убеждениях. Выявление и изменение убеждений «Декартовы координаты». Техника НЛЮ.

### **Учебно-тематический план**

4.	<b>Раздел 4. Интегральный подход в карьерном коучинге.</b>	55	0,47	53,53	1	Промежуточная аттестация
4.1.	<b>Тема 4.1.</b> Интегральный подход в коучинге. Основы спиральной динамики в карьере.	0,47	0,47	-	-	
4.2.	<b>Тема 4.2.</b> Кризисы. Работа с убеждениями, страхами и выгоранием. Работа с ресурсными коучинговыми техниками».	8	-	8		
4.3.	Практика	45,53	-	45,53	-	
4.4.	Промежуточная аттестация (зачет)	1	-	-	1	Тестирование on-line

### **Содержание учебного плана**

<b>Раздел 4. Интегральный подход в карьерном коучинге</b>		
Видеолекция	0,47	<b>Тема 4.1.</b> Интегральный подход в коучинге. Основы спиральной динамики в карьере.  Основы спиральной динамики в карьере. Анализ личных ценностей и ценностей компании работодателя. Стратегия развития по спирали. Здоровые и нездоровые проявления. Уровни спиральной динамики.
Семинары	8	<b>Тема 4.2.</b> Кризисы. Работа с убеждениями, страхами и выгоранием. Работа с ресурсными коучинговыми техниками».  Структура психики. Защитные механизмы. Выявление вторичных выгод. Жизненные сценарии. Сдерживающие факторы в карьере. Ловушки мышления. Структура психики. Признаки и причины профессиональных выгораний. Жизненные кризисы. Понятие ресурсов, их виды.

Практика	45,53	<b>Практика</b> Анализ ценностей компаний. Модели изменения внутреннего состояния и доступа к ресурсам: техника «Метапозиция», «Аудиальная визуализация», «Круг силы». Понятие об ограничивающих убеждениях. Выявление и изменение убеждений «Декартовы координаты». Техника НЛУ.
Промежуточная аттестация	1	Зачет в форме выполнения on-line тестирования

### Планируемые результаты обучения

Результаты освоения программы определяются приобретаемыми слушателями компетенциями, т.е. их способностью применять знания, умения и личные качества для успешного осуществления профессиональной деятельности.

В результате освоения программы профессиональной переподготовки у обучающегося должны быть сформированы профессиональные компетенции:

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

ПК-5: создавать свои тренинги и программы по коучингу;

ПК-11: использовать базовые коучинговые навыки и инструменты в профессиональной деятельности

ПК-12: Консультировать физических лиц и руководителей организаций по вопросам профессионального и карьерного развития, стратегии самореализации.

### Формы аттестации

Программой предусмотрена промежуточная аттестация слушателей.

Для проведения текущей аттестации разработан фонд оценочных средств, являющийся неотъемлемой частью учебно-методического комплекса.

### Объектами оценивания выступают:

- степень освоения теоретических знаний;
- уровень овладения практическими умениями и навыками по всем видам учебной работы.

**Промежуточная аттестация** — оценка качества усвоения обучающимися содержания учебных модулей непосредственно по завершении их освоения.

### Календарный учебный график

**Примерный режим занятий:** 3-4 раз в неделю по 4-5 академических часа<sup>7</sup>. Итоговая аттестация проводится согласно графику.

Разделы программы	Месяц
-------------------	-------

<sup>7</sup> Для всех видов аудиторных занятий академический час устанавливается продолжительностью 45 минут.

	1-й	2-й	3-й	4-й	5-й	6-й	7-й
<b>Раздел 4. Интегральный подход в карьерном коучинге.</b>				55			



Общество с ограниченной ответственностью  
«Центр системного коучинга»

ОГРН 1227800043833 / ИНН 7807255779 / КПП 780701001



УТВЕРЖДАЮ  
Генеральный директор  
ООО «Центр системного  
коучинга»  
М. В. Котлярова  
«15» августа 2023г.

## РАБОЧАЯ ПРОГРАММА

### УЧЕБНЫЙ РАЗДЕЛ № 5 «ТРАНСФОРМАЦИОННЫЙ И ТРАНЗАКТИВНО-АНАЛИТИЧЕСКИЙ КОУЧИНГ»

дополнительной профессиональной программы  
профессиональной переподготовки

### «КАРЬЕРНЫЙ КОУЧИНГ. КОУЧИНГ РУКОВОДИТЕЛЕЙ ФУНКЦИОНАЛЬНОЙ ОБЛАСТИ УПРАВЛЕНИЯ ПЕРСОНАЛОМ»

**Объем программы (трудоемкость):** 60 академических часов

**Форма обучения:** заочная (исключительно с применением дистанционных образовательных технологий и электронного обучения)

Автор:  
Котлярова Марина Викторовна,  
преподаватель психологии,  
мастер коуч ICU ICTA,  
тренер по коучингу ICU ICTA

г. Санкт-Петербург, 2023

## **ПОЯСНИТЕЛЬНАЯ ЗАПИСКА**

**Рабочая программа Раздела 5. Трансформационный и транзактно-аналитический коучинг** является учебно-методическим нормативным документом, регламентирующим содержание, организационно-методические формы и трудоемкость обучения.

### **Нормативно-правовые основания разработки программы:**

Дополнительная профессиональная программа профессиональной переподготовки «Карьерный коучинг. Коучинг руководителей функциональной области управления персоналом» разработана в соответствии с нормами:

Федеральный закон от 29 декабря 2012 г. 237-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации».

Приказ Минобрнауки от 1 июля 2013 г. № 499 «Об утверждении Порядка организации и осуществления образовательной деятельности по дополнительным профессиональным программам» (зарегистрировано в Минюсте России 20.08.2013 г. № 29444).

Приказ Министерства труда и социальной защиты Российской Федерации от 4 апреля 2022 года № 197Н "Об утверждении профессионального стандарта "Консультант в области управления персоналом";

Федеральный государственный образовательный стандарт высшего образования по специальности 38.03.03 Управление персоналом (утв. приказом Министерства науки и высшего образования РФ от 12 августа 2020 г. N 955);

Методические рекомендации по разработке профессиональных образовательных программ и дополнительных профессиональных программ с учетом соответствующих профессиональных стандартов» (утв. Минобрнауки России 22.01.2015 № ДЛ- 1/05вн);

Письмо Минобрнауки России от 21.04.2015 № ВК-1013/06 «О направлении методических рекомендаций по реализации дополнительных профессиональных программ» (вместе с «Методическими рекомендациями по реализации дополнительных профессиональных программ с использованием дистанционных образовательных технологий, электронного обучения и в сетевой форме»);

Приказ Минздравсоцразвития России от 11.01.2011 N 1н (ред. от 25.01.2023) "Об утверждении Единого квалификационного справочника должностей руководителей, специалистов и служащих, раздел "Квалификационные характеристики должностей руководителей и специалистов высшего профессионального и дополнительного профессионального образования";

Локальные нормативные акты ООО «Центр системного коучинга».

### **ЦЕЛЬ**

Формирование профессиональных компетенций в вопросах трансформации ограничивающих убеждений и негативных сценариев.

### **ЗАДАЧИ**

- Изучить с участниками транзактно-аналитический подход и трансформационный коучинг
- Научить трансформировать ограничивающие жизненные сценарии



## ПЛАНИРУЕМЫЕ РЕЗУЛЬТАТЫ:

- **Знать:** Основы применения транзактно-аналитического подхода в карьерном коучинге

### Уметь:

- применять техники для трансформации прошлого опыта;
- применять техники для работы с ценностями;
- применять техники по работе с идентичностью;
- использовать техники работы с метафорами;
- проводить трансформационные коуч-сессии;
- проводить арт коуч сессии.

## Задачи программы:

- 1) Получение слушателями знаний современных основ коучинга.

Практический опыт	Умения	Знания
3	4	5
<p>Владеть:</p> <ul style="list-style-type: none"><li>• квалификационными требованиями к трансформационному коучингу и методологическими принципами трансформационной работы коуча;</li><li>• навыками организации работы при проведении трансформационных техник;</li><li>• практическая отработка трансформационных техник и моделей.</li></ul>	<p>Уметь:</p> <ul style="list-style-type: none"><li>• определять предпосылки для проведения трансформации; формулировать принципы организации трансформационной работы коуча;</li><li>• применять трансформационные техники и модели.</li></ul>	<p>Знать:</p> <ul style="list-style-type: none"><li>• основные методы и направления трансформационного транзактно-аналитического коучинга;</li><li>• цели и задачи трансформационной и транзактно-аналитической работы; принципы организации трансформационной работы коуча;</li><li>• основные коучинговые трансформационные и транзактно-аналитические техники.</li></ul>

## СТРУКТУРА И СОДЕРЖАНИЕ РАЗДЕЛА

Общая трудоемкость раздела составляет 60 ак. часов (из них самостоятельное изучение теоретического материала – 0,52 часа, семинарские и практические занятия – 58,48 ак. часа).

### Тема 5.1. Теория трансформационного коучинга.

• Трансформация. Введение в трансформационный коучинг – цели, основы, ценности, подход. Трансформационный коучинг, как системный, целостный, многоуровневый подход к человеку и представление о безграничности его ресурсов и возможностей. Фокус трансформационного коучинга. Цель трансформационного коучинга, как осознание и

использование внутренних ресурсов. Показания и запросы для трансформационного коучинга.

**Тема 5.2. Миссия и предназначение. Техники арт коучинга в карьерных запросах. Метафоры в карьере. Транзактно-аналитический коучинг в карьере.**

• Понятие и виды метафор. Техники работы с метафорой. Трансформационный коучинг, особенности запросов. Сущностная трансформация. Транзактный анализ в карьере. Контракт на изменение и сохранение. Состояния коуча и клиента, способствующие трансформации: работа на уровнях идентичности и миссии, потоковые состояния.

**Практика**

• Трансформационные техники в карьере. Работа с образами. Работа с зависимыми состояниями клиентов. Техники выбора. Выявление и трансформация ограничивающий убеждений, связанных с запросом клиента. Техника работы с частями личности для разрешения внутренних конфликтов. Работа с жизненной миссией, уникальностью человека. Миссия в компаниях. Техники арт-коучинга в карьере. Метафорическая техника «Корабль».

**Учебно-тематический план**

5.	<b>Раздел 5. Трансформационный и транзактно-аналитический коучинг</b>	<b>60</b>	<b>0,52</b>	<b>58,48</b>	<b>1</b>	Промежуточная аттестация
5.1.	<b>Тема 5.1.</b> Теория трансформационного коучинга.	0,52	0,52	-	-	
5.2.	<b>Тема 5.2.</b> Миссия и предназначение. Техники арт коучинга в карьерных запросах. Метафоры в карьере. Транзактно-аналитический коучинг в карьере.	8	-	8	-	
5.3.	Практика	50,48	-	50,48	-	
5.4.	Промежуточная аттестация (зачет)	1	-	-	1	Тестирование on-line

**Содержание учебного плана**

<b>Раздел 5. Трансформационный и транзактно-аналитический коучинг</b>		
Видеолекция	0,52	<p><b>Тема 5.1.</b> Теория трансформационного коучинга.</p> <p>Трансформация. Введение в трансформационный коучинг – цели, основы, ценности, подход. Трансформационный коучинг, как системный, целостный, многоуровневый подход к человеку и представление о безграничности его ресурсов и возможностей. Фокус трансформационного коучинга. Цель трансформационного коучинга, как осознание и использование внутренних ресурсов. Показания и запросы для трансформационного коучинга.</p>

Семинары	8	<b>Тема 5.2.</b> Миссия и предназначение. Техники арт коучинга в карьерных запросах. Метафоры в карьере. Транзактно-аналитический коучинг в карьере.  Понятие и виды метафор. Техники работы с метафорой. Трансформационный коучинг, особенности запросов. Сущностная трансформация. Транзактный анализ в карьере. Контракт на изменение и сохранение. Состояния коуча и клиента, способствующие трансформации: работа на уровнях идентичности и миссии, потоковые состояния.
Практика	50,48	<b>Практика</b>  Трансформационные техники в карьере. Работа с образами. Работа с зависимыми состояниями клиентов. Техники выбора. Выявление и трансформация ограничивающих убеждений, связанных с запросом клиента. Техника работы с частями личности для разрешения внутренних конфликтов. Работа с жизненной миссией, уникальностью человека. Миссия в компаниях. Техники арт-коучинга в карьере. Метафорическая техника «Корабль».
Промежуточная аттестация	1	Зачет в форме выполнения on-line тестирования

### Планируемые результаты обучения

Результаты освоения программы определяются приобретаемыми слушателями компетенциями, т.е. их способностью применять знания, умения и личные качества для успешного осуществления профессиональной деятельности.

В результате освоения программы профессиональной переподготовки у обучающегося должны быть сформированы профессиональные компетенции:

ПК-1: способность проводить карьерные, бизнес и стратегические сессии в индивидуальном и групповом форматах;

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

ПК-11: использовать базовые коучинговые навыки и инструменты в профессиональной деятельности

### Формы аттестации

Программой предусмотрена промежуточная аттестация слушателей.

Для проведения текущей аттестации разработан фонд оценочных средств, являющийся неотъемлемой частью учебно-методического комплекса.

### Объектами оценивания выступают:

- степень освоения теоретических знаний;
- уровень овладения практическими умениями и навыками по всем видам учебной работы.

**Промежуточная аттестация** — оценка качества усвоения обучающимися содержания учебных модулей непосредственно по завершении их освоения.

### Календарный учебный график

**Примерный режим занятий:** 3-4 раз в неделю по 4-5 академических часа<sup>8</sup>. Итоговая аттестация проводится согласно графику.

Разделы программы	Месяц						
	1-й	2-й	3-й	4-й	5-й	6-й	7-й
Раздел 5. Трансформационный и транзактно-аналитический коучинг.					60		

<sup>8</sup> Для всех видов аудиторных занятий академический час устанавливается продолжительностью 45 минут.



Общество с ограниченной ответственностью  
«Центр системного коучинга»

ОГРН 1227800043833 / ИНН 7807255779 / КПП 780701001



УТВЕРЖДАЮ  
Генеральный директор  
ООО «Центр системного  
коучинга»  
М. В. Котлярова  
«15» августа 2023г.

## **РАБОЧАЯ ПРОГРАММА**

### **УЧЕБНЫЙ РАЗДЕЛ № 6 «КОМАНДНЫЙ И БИЗНЕС КОУЧИНГ. СУПЕРВИЗИЯ ИНДИВИДУАЛЬНОГО И КОМАНДНОГО КОУЧИНГА»**

дополнительной профессиональной программы  
профессиональной переподготовки

### **«КАРЬЕРНЫЙ КОУЧИНГ. КОУЧИНГ РУКОВОДИТЕЛЕЙ ФУНКЦИОНАЛЬНОЙ ОБЛАСТИ УПРАВЛЕНИЯ ПЕРСОНАЛОМ»**

**Объем программы (трудоемкость):** 65 академических часов

**Форма обучения:** заочная (исключительно с применением дистанционных образовательных технологий и электронного обучения)

Автор:  
Котлярова Марина Викторовна,  
преподаватель психологии,  
мастер коуч ICU ICTA,  
тренер по коучингу ICU ICTA

г. Санкт-Петербург, 2023

## ПОЯСНИТЕЛЬНАЯ ЗАПИСКА

**Рабочая программа Раздела 6. Командный и бизнес коучинг. Супервизия индивидуального и командного коучинга** является учебно-методическим нормативным документом, регламентирующим содержание, организационно-методические формы и трудоемкость обучения.

### **Нормативно-правовые основания разработки программы:**

Дополнительная профессиональная программа профессиональной переподготовки «Карьерный коучинг. Коучинг руководителей функциональной области управления персоналом» разработана в соответствии с нормами:

Федеральный закон от 29 декабря 2012 г. 237-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации».

Приказ Минобрнауки от 1 июля 2013 г. № 499 «Об утверждении Порядка организации и осуществления образовательной деятельности по дополнительным профессиональным программам» (зарегистрировано в Минюсте России 20.08.2013 г. № 29444).

Приказ Министерства труда и социальной защиты Российской Федерации от 4 апреля 2022 года № 197Н "Об утверждении профессионального стандарта "Консультант в области управления персоналом";

Федеральный государственный образовательный стандарт высшего образования по специальности 38.03.03 Управление персоналом (утв. приказом Министерства науки и высшего образования РФ от 12 августа 2020 г. N 955);

Методические рекомендации по разработке профессиональных образовательных программ и дополнительных профессиональных программ с учетом соответствующих профессиональных стандартов» (утв. Минобрнауки России 22.01.2015 № ДЛ- 1/05вн);

Письмо Минобрнауки России от 21.04.2015 № ВК-1013/06 «О направлении методических рекомендаций по реализации дополнительных профессиональных программ» (вместе с «Методическими рекомендациями по реализации дополнительных профессиональных программ с использованием дистанционных образовательных технологий, электронного обучения и в сетевой форме»);

Приказ Минздравсоцразвития России от 11.01.2011 N 1н (ред. от 25.01.2023) "Об утверждении Единого квалификационного справочника должностей руководителей, специалистов и служащих, раздел "Квалификационные характеристики должностей руководителей и специалистов высшего профессионального и дополнительного профессионального образования";

Локальные нормативные акты ООО «Центр системного коучинга».

### **ЦЕЛЬ**

Формирование профессиональных компетенций в части командного коучинга и работы с группой в коучинговом подходе.

### **ЗАДАЧИ**

- Изучить с участниками командный коучинг
- Научить работать с группами и командами

## ПЛАНИРУЕМЫЕ РЕЗУЛЬТАТЫ:

**Знать:** Основы групповой динамики и командного коучинга. Методы проведения стратегических коуч сессий.

### Уметь:

- работать с группой;
- проходить и отслеживать стадии групповой динамики;
- применять техники начала нового бизнеса;
- применять алгоритмы медиативного процесса;
- применять навыки делегирования, необходимые для роста и развития;
- внедрять коучинг в организации;
- проводить стратегические карьерные коуч сессии.

### Задачи программы:

1) Получение слушателями знаний современных основ коучинга.

Практический опыт	Умения	Знания
3	4	5
<p>Владеть:</p> <ul style="list-style-type: none"><li>• квалификационными требованиями к командному и системному коучингу и методологическими принципами групповой работы коуча; навыками организации работы с группой;</li><li>• квалификационными требованиями к супервизии индивидуального и командного коучинга;</li><li>• навыками организации супервизии; практическим анализом коуч-сессий.</li></ul>	<p>Уметь:</p> <ul style="list-style-type: none"><li>• определять роль и задачи группы; формулировать принципы организации работы коуча с группой;</li><li>• применять коучинговые приемы и модели при введении группы.</li><li>• определять роль и задачи супервизора; формулировать принципы организации работы командного бизнес-коуча и супервизора;</li></ul> <p>применять супервизию в индивидуальной работе и в работе с группой.</p>	<p>Знать:</p> <ul style="list-style-type: none"><li>• основные методики определения эффективности коуч-сессии; цели и задачи супервизии;</li><li>• принципы организации коуч-тренинга и супервизии;</li><li>• основные методики при проведении супервизии.</li></ul>

## СТРУКТУРА И СОДЕРЖАНИЕ РАЗДЕЛА

Общая трудоемкость раздела составляет 65 ак. часов (из них самостоятельное изучение теоретического материала – 0,53 часа, семинарские и практические занятия – 63,47 ак. часа).

### Тема 6.1. Групповая динамика.

- Способы преодоления шторминга. Компоненты успешной командной работы.

**Тема 6.2. Супервизия индивидуального и командного коучинга. Модель начала нового бизнеса. Управление в стиле коучинг.**

- Разновидности командного коучинга. Классический командный коучинг. Командный коучинг-тренинг. Командообразующий коучинг. Коучинг-тренинг. Особенности коучинг-тренинга и его отличия от классического тренинга. 6 стилей эффективного тренера. Стратегическая коуч-сессия. Командный и бизнес коучинг. Супервизия. Внедрение управления в стиле коучинг.

### Практика

- «Матрица Эйзенхауэра», «Правило Парето», Методы планирования и приоритизации. Таймменеджмент. Техники для работы с запросами, связанными с конфликтами или сложностями в коммуникациях: «Позиции восприятия в конфликте». Делегирование полномочий, правила и инструменты. Техника «Стратегическая коуч-сессия». Невербальные и вербальные приемы управления аудиторией. Психогеография и способы ухода от дискуссии. Особенности карьерных корпоративных запросов.

## Учебно-тематический план

6.	<b>Раздел 6. Командный и бизнес коучинг. Супервизия индивидуального и командного коучинга.</b>	65	0,53	63,47	1	Контроль-ное задание
6.1.	<b>Тема 6.1.</b> Групповая динамика. Способы преодоления шторминга. Компоненты успешной командной работы.	0,53	0,53	-	-	
6.2.	<b>Тема 6.2.</b> Супервизия индивидуального и командного коучинга. Модель начала нового бизнеса. Управление в стиле коучинг.	8	-	8	-	
6.3.	Практика	55,47	-	55,47	-	
6.4.	Промежуточная аттестация (зачет)	1	-	-	1	Тестирование on-line

## Содержание учебного плана

Раздел 6. Командный и бизнес коучинг. Супервизия индивидуального и командного коучинга		
Видеолекция	0,53	<b>Тема 6.1.</b> Групповая динамика. Способы преодоления шторминга. Компоненты успешной командной работы.
Семинары	8	<b>Тема 6.2.</b> Супервизия индивидуального и командного коучинга. Модель начала нового бизнеса. Управление в стиле коучинг.  Разновидности командного коучинга. Классический командный коучинг. Командный коучинг-тренинг. Командообразующий коучинг. Коучинг-тренинг. Особенности коучинг-тренинга и его отличия от классического тренинга. 6 стилей эффективного тренера. Стратегическая коуч-сессия. Командный и бизнес коучинг. Супервизия. Внедрение управления в стиле коучинг.



Практика	55,47	<b>Практика</b> «Матрица Эйзенхауэра», «Правило Парето», Методы планирования и приоритизации. Таймменеджмент. Техники для работы с запросами, связанными с конфликтами или сложностями в коммуникациях: «Позиции восприятия в конфликте». Делегирование полномочий, правила и инструменты. Техника «Стратегическая коуч-сессия». Невербальные и вербальные приемы управления аудиторией. Психогеография и способы ухода от дискуссии. Особенности карьерных корпоративных запросов.
Промежуточная аттестация	1	Зачет в форме выполнения on-line тестирования

### Планируемые результаты обучения

Результаты освоения программы определяются приобретаемыми слушателями компетенциями, т.е. их способностью применять знания, умения и личные качества для успешного осуществления профессиональной деятельности.

В результате освоения программы профессиональной переподготовки у обучающегося должны быть сформированы профессиональные компетенции:

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

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

ПК-7: уметь разрабатывать и применять технологии текущей деловой оценки персонала (в том числе аттестации) и владеть навыками проведения текущей деловой оценки (в том числе аттестации)

ПК-9: знать принципы формирования системы адаптации персонала, разработку и внедрение программ адаптации

ПК-10: знать основы управления карьерой, профессионального продвижения и стратегического развития персонала

#### Формы аттестации

Программой предусмотрена промежуточная аттестация слушателей.

Для проведения текущей аттестации разработан фонд оценочных средств, являющийся неотъемлемой частью учебно-методического комплекса.

#### Объектами оценивания выступают:

- степень освоения теоретических знаний;
- уровень овладения практическими умениями и навыками по всем видам учебной работы.

**Промежуточная аттестация** — оценка качества усвоения обучающимися содержания учебных модулей непосредственно по завершении их освоения.

#### Календарный учебный график

**Примерный режим занятий:** 3-4 раз в неделю по 4-5 академических часа<sup>9</sup>. Итоговая аттестация проводится согласно графику.

Разделы программы	Месяц						
	1-й	2-й	3-й	4-й	5-й	6-й	7-й
<b>Раздел 6.</b> Командный и бизнес коучинг. Супервизия индивидуального и командного коучинга.						65	

<sup>9</sup> Для всех видов аудиторных занятий академический час устанавливается продолжительностью 45 минут.



Общество с ограниченной ответственностью  
«Центр системного коучинга»

ОГРН 1227800043833 / ИНН 7807255779 / КПП 780701001



УТВЕРЖДАЮ  
Генеральный директор  
ООО «Центр системного  
коучинга»  
М. В. Котлярова  
«15» августа 2023г.

## РАБОЧАЯ ПРОГРАММА

### УЧЕБНЫЙ РАЗДЕЛ № 7 «СТРАТЕГИЧЕСКИЙ КОУЧИНГ. БРЕНД И ПРОДВИЖЕНИЕ КАРЬЕРНОГО КОУЧА»

дополнительной профессиональной программы  
профессиональной переподготовки

### «КАРЬЕРНЫЙ КОУЧИНГ. КОУЧИНГ РУКОВОДИТЕЛЕЙ ФУНКЦИОНАЛЬНОЙ ОБЛАСТИ УПРАВЛЕНИЯ ПЕРСОНАЛОМ»

**Объем программы (трудоемкость):** 60 академических часов

**Форма обучения:** заочная (исключительно с применением дистанционных образовательных технологий и электронного обучения)

Автор:  
Котлярова Марина Викторовна,  
преподаватель психологии,  
мастер коуч ICU ICTA,  
тренер по коучингу ICU ICTA

г. Санкт-Петербург, 2023

## ПОЯСНИТЕЛЬНАЯ ЗАПИСКА

**Рабочая программа Раздела 7. Стратегический коучинг. Бренд и продвижение карьерного коуча** является учебно-методическим нормативным документом, регламентирующим содержание, организационно-методические формы и трудоемкость обучения.

### **Нормативно-правовые основания разработки программы:**

Дополнительная профессиональная программа профессиональной переподготовки «Карьерный коучинг. Коучинг руководителей функциональной области управления персоналом» разработана в соответствии с нормами:

Федеральный закон от 29 декабря 2012 г. 237-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации».

Приказ Минобрнауки от 1 июля 2013 г. № 499 «Об утверждении Порядка организации и осуществления образовательной деятельности по дополнительным профессиональным программам» (зарегистрировано в Минюсте России 20.08.2013 г. № 29444).

Приказ Министерства труда и социальной защиты Российской Федерации от 4 апреля 2022 года № 197Н "Об утверждении профессионального стандарта "Консультант в области управления персоналом";

Федеральный государственный образовательный стандарт высшего образования по специальности 38.03.03 Управление персоналом (утв. приказом Министерства науки и высшего образования РФ от 12 августа 2020 г. N 955);

Методические рекомендации по разработке профессиональных образовательных программ и дополнительных профессиональных программ с учетом соответствующих профессиональных стандартов» (утв. Минобрнауки России 22.01.2015 № ДЛ- 1/05вн);

Письмо Минобрнауки России от 21.04.2015 № ВК-1013/06 «О направлении методических рекомендаций по реализации дополнительных профессиональных программ» (вместе с «Методическими рекомендациями по реализации дополнительных профессиональных программ с использованием дистанционных образовательных технологий, электронного обучения и в сетевой форме»);

Приказ Минздравсоцразвития России от 11.01.2011 N 1н (ред. от 25.01.2023) "Об утверждении Единого квалификационного справочника должностей руководителей, специалистов и служащих, раздел "Квалификационные характеристики должностей руководителей и специалистов высшего профессионального и дополнительного профессионального образования";

Локальные нормативные акты ООО «Центр системного коучинга».

### **ЦЕЛЬ**

Формирование профессиональных компетенций в вопросах стратегического коучинга и формирования бренда.

### **ЗАДАЧИ**

- Изучить с участниками стратегический коучинг
- Научить работать формированием бренда

## ПЛАНИРУЕМЫЕ РЕЗУЛЬТАТЫ:

**Знать:** Основы стратегического развития карьеры. Постановку и достижение карьерных целей.

**Уметь:**

- выстраивать личный бренд;
- выявлять профессиональную самоидентичность;
- работать с личным планом индивидуального развития;
- составлять самопрезентации;
- расширять границы сознания и саморазвития;
- формировать стратегию развития карьеры.

### Задачи программы:

1) Получение слушателями знаний современных основ коучинга.

Практический опыт	Умения	Знания
3	4	5
<p>Владеть:</p> <ul style="list-style-type: none"><li>• квалификационными требованиями к стратегический коучингу и методологическими принципами бизнес подходов коуча;</li><li>• навыками организации работы при проведении стратегических сессий;</li><li>• практическая отработка стратегических техник и бизнес моделей.</li></ul>	<p>Уметь:</p> <ul style="list-style-type: none"><li>• определять предпосылки для планирования и выстраивания стратегии;</li><li>• формулировать принципы организации трансформационной работы коуча;</li><li>• применять стратегические техники и бизнес модели.</li></ul> <p>осуществлять деловые коммуникации и взаимодействие с должностными лицами организации и иными участниками проекта на всех этапах консультирования.</p>	<p>Знать:</p> <ul style="list-style-type: none"><li>• основные методы и направления стратегического коучинга;</li><li>• цели и задачи бизнес подхода; принципы организации стратегической работы коуча;</li><li>• основные коучинговые техники стратегического развития.</li></ul>

## СТРУКТУРА И СОДЕРЖАНИЕ РАЗДЕЛА

Общая трудоемкость раздела составляет 60 ак. часов (из них самостоятельное изучение теоретического материала – 0,52 часа, семинарские и практические занятия – 58,48 ак. часа).

### Тема 7.1. Карьерные стратегии. Направления карьеры.

- Карьерограмма. Пирамида Франклина.

### Тема 7.2. Миссия, самореализация и стратегия карьеры. Позиционирование на рынке, нетворкинг. Самопрезентация.

- Разбор методов стратегического коучинга. Стратегия и планирование карьеры. Значение резюме и самопрезентации. Профессиональное проявление в среде. Личный и корпоративный бренд карьерного коуча. Стратегия развития карьеры. Стратегический

коучинг. Личный бренд и продвижение карьерного коуча. Профессиональная идентичность и продвижение коуча. Маркетинг и продвижение коуча. Организация работы коуча. Имидж командного коуча.

### Практика

• Техники для работы с личностными качествами: «Индивидуальный план развития». Ресурсы и тактические шаги самопозиционирования. Самопрезентация коуча. Модель самоидентичности. Аутентичная модель самореализации. Модель постановки целей SMART. Постановка карьерной цели. Модель SCORE в карьере. Я-концепция. Формирование аутентичного бренда кандидата на рынке труда. Способы продвижения на рынке.

### Учебно-тематический план

7.	<b>Раздел 7. Стратегический коучинг. Бренд и продвижение карьерного коуча.</b>	60	0,52	58,48	1	Промежуточная аттестация
7.1.	<b>Тема 7.1.</b> Карьерные стратегии. Направления карьеры.	0,52	0,52	-	-	
7.2.	<b>Тема 7.2.</b> Миссия, самореализация и стратегия карьеры. Позиционирование на рынке, нетворкинг. Самопрезентация.	8	-	8	-	
7.3.	Практика	50,48	-	50,48	-	
7.4.	Промежуточная аттестация (зачет)	1	-	-	1	Тестирование on-line

### Содержание учебного плана

Раздел 7. Стратегический коучинг. Бренд и продвижение карьерного коуча		
Видеолекция	0,52	<b>Тема 7.1. Карьерные стратегии. Направления карьеры.</b> Карьерограмма. Пирамида Франклина.
Семинары	8	<b>Тема 7.2.</b> Миссия, самореализация и стратегия карьеры. Позиционирование на рынке, нетворкинг. Самопрезентация.  Разбор методов стратегического коучинга. Стратегия и планирование карьеры. Значение резюме и самопрезентации. Профессиональное проявление в среде. Личный и корпоративный бренд карьерного коуча. Стратегия развития карьеры. Стратегический коучинг. Личный бренд и продвижение карьерного коуча. Профессиональная идентичность и продвижение коуча. Маркетинг и продвижение коуча. Организация работы коуча. Имидж командного коуча.

Практика	50,48	<b>Практика</b> Техники для работы с личностными качествами: «Индивидуальный план развития». Ресурсы и тактические шаги самопозиционирования. Самопрезентация коуча. Модель самоидентичности. Аутентичная модель самореализации. Модель постановки целей SMART. Постановка карьерной цели. Модель SCORE в карьере. Я-концепция. Формирование аутентичного бренда кандидата на рынке труда. Способы продвижения на рынке.
Промежуточная аттестация	1	Зачет в форме выполнения on-line тестирования

## Планируемые результаты обучения

Результаты освоения программы определяются приобретаемыми слушателями компетенциями, т.е. их способностью применять знания, умения и личные качества для успешного осуществления профессиональной деятельности.

В результате освоения программы профессиональной переподготовки у обучающегося должны быть сформированы профессиональные компетенции:

ПК-1: способность проводить коуч-сессии, в том числе в сфере карьеры и бизнеса, в индивидуальном и групповом форматах.

ПК-10: знать основы управления карьерой, профессионального продвижения и стратегического развития персонала

ПК-12: Консультировать физических лиц и руководителей организаций по вопросам профессионального и карьерного развития, стратегии самореализации.

### Формы аттестации

Программой предусмотрена промежуточная аттестация слушателей.

Для проведения текущей аттестации разработан фонд оценочных средств, являющийся неотъемлемой частью учебно-методического комплекса.

### Объектами оценивания выступают:

- степень освоения теоретических знаний;
- уровень овладения практическими умениями и навыками по всем видам учебной работы.

**Промежуточная аттестация** — оценка качества усвоения обучающимися содержания учебных модулей непосредственно по завершении их освоения.

### Календарный учебный график

**Примерный режим занятий:** 3-4 раз в неделю по 4-5 академических часа<sup>10</sup>. Итоговая аттестация проводятся согласно графику.

Разделы программы	Месяц
-------------------	-------

<sup>10</sup> Для всех видов аудиторных занятий академический час устанавливается продолжительностью 45 минут.

	1-й	2-й	3-й	4-й	5-й	6-й	7-й
<b>Раздел 7. Стратегический коучинг. Бренд и продвижение карьерного коуча.</b>							60



## **РАЗДЕЛ 3: ОРГАНИЗАЦИОННО – ПЕДАГОГИЧЕСКИЕ УСЛОВИЯ РЕАЛИЗАЦИИ ПРОГРАММЫ**

### **ТРЕБОВАНИЯ К КВАЛИФИКАЦИИ ПЕДАГОГИЧЕСКИХ КАДРОВ**

Реализация программы обеспечивается преподавателями, имеющими высшее профессиональное образование и стаж работы в образовательном учреждении не менее 1 года, при наличии послевузовского профессионального образования (аспирантура, ординатура, адъюнктура) или ученой степени кандидата наук - без предъявления требований к стажу работы. Лица, не имеющие специальной подготовки или стажа работы, установленных в данном разделе, но обладающие достаточным практическим опытом и выполняющие качественно и в полном объеме возложенные на них должностные обязанности, по рекомендации аттестационной комиссии назначаются на соответствующие должности так же, как и лица, имеющие специальную подготовку и стаж работы.

Профиль педагогических кадров – высшее образование в области управления персоналом, психологии, менеджмента, экономики, финансов, социологии, юриспруденции.

Должностные обязанности преподавателя. Организует и проводит учебную и учебно-методическую работу по всем видам учебных занятий, за исключением чтения лекций. Участвует в научно-исследовательской работе. Обеспечивает выполнение учебных планов и программ. Под руководством старшего преподавателя разрабатывает или принимает участие в разработке методических пособий по видам проводимых занятий и учебной работы, организует и планирует методическое и техническое обеспечение учебных занятий. Создает условия для формирования у обучающихся (слушателей) основных составляющих компетентности. Принимает участие в воспитательной работе с обучающимися (слушателями), в организации их научно-исследовательской работы, в профессиональной ориентации школьников, в разработке и осуществлении мероприятий по укреплению, развитию, обеспечению и совершенствованию материально-технической базы учебного процесса. Контролирует и проверяет выполнение обучающимися (слушателями) домашних заданий.

Преподаватель должен знать: законы и иные нормативные правовые акты Российской Федерации по вопросам высшего профессионального образования; локальные нормативные акты образовательного учреждения; образовательные стандарты по соответствующим программам высшего образования; теорию и методы управления образовательными системами; порядок составления учебных планов; правила ведения документации по учебной работе; основы педагогики, физиологии, психологии; методику профессионального обучения; современные формы и методы обучения и воспитания; методы и способы использования образовательных технологий, в том числе дистанционных; требования к работе на персональных компьютерах, иных электронно-цифровых устройствах.