ПРОФЕССИОНАЛЬНЫЙ КОУЧИНГ

1. Цель освоения дисциплины

Формирование представлений о профессиональном коучинге и возможностях его применения в работе кадровых агентств, служб управления персоналом.

2. Место дисциплины в структуре ОПОП

Дисциплина «Профессиональный коучинг» относится к вариативной части блока дисциплин. Для освоения дисциплины «Профессиональный коучинг» обучающиеся используют знания, умения, способы деятельности и установки, сформированные в ходе изучения дисциплин «Кадровый консалтинг и аудит», «Социальная политика государства и управление социальным развитием организации», «Теория организации и организационного проектирования», «Технология управления развитием персонала», «Инновационные методы развития трудового потенциала», «Методы проведения бизнес-тренингов», «Психодиагностика в управлении персоналом», «Управление групповой динамикой», «Управление компетенциями работника», прохождения практик «Практика по получению первичных профессиональных умений и навыков», «Практика по получению профессиональных умений и опыта профессиональной деятельности (в том числе педагогическая)».
Освоение данной дисциплины является необходимой основой для последующего изучения дисциплины «Методы проведения бизнес-тренингов», прохождения практики «Преддипломная практика».

3. Планируемые результаты обучения

В результате освоения дисциплины выпускник должен обладать следующими компетенциями:
– умением выявлять и формулировать актуальные научные проблемы управления персоналом (ОПК-11);
– умением разрабатывать философию и концепцию управления персоналом, кадровую и социальную политику, стратегию управления персоналом организации в соответствии со стратегическими планами организации и владением навыками их внедрения и реализации (ПК-1);
– умением разрабатывать и внедрять политику обучения и развития персонала организации (ПК-5);
– владением навыками наставничества, способностью вдохновлять других на развитие персонала и организации (ПК-28).

В результате изучения дисциплины обучающийся должен:

знать
– основные теоретические подходы и методы коучинга;

уметь
– применять технологии коучинга для развития персонала;

владеть
– □ методикой коучинга;
– □ навыками в установлении контакта и ведении консультативной беседы.

4. Общая трудоёмкость дисциплины и её распределение

количество зачётных единиц – 1,
общая трудоёмкость дисциплины в часах – 36 ч. (в т. ч. аудиторных часов – 12 ч., СРС – 20 ч.),
распределение по семестрам – 2 курс, зима, 2 курс, лето,
форма и место отчётности – зачёт (2 курс, лето).

5. Краткое содержание дисциплины

Коучинг как вид и парадигма консультирования. Принципы коучинга.
Понятие коучинга. История происхождения термина и вида деятельности. Отличие коучинга от консультирования и психотерапии. Преимущества коучинга как вида психологической помощи.Элементы коучинга: личность коуча, личность ведомого, организационно-культурная среда, технология коучинга; соотношение между ними.Принципы коучинга. Принципы позитивности, включенности, совместности успеха, активности и ответственности, творчества, осознания личных ресурсов, системности

Этапы индивидуального коучинга.
Этапы коучинга: различные модели. Схема «GROW» и ее развитие. Этапы коучинга по М.Б. О'Нил: заключение контракта, планирование деятельности, коучинг по ходу деятельности/коучинг «за сценой», подведение итогов. Схема ABC (Лейблинг М., Прайор Р.)

Технология коучинга.
Технология проведения коучинга. Алгоритм коучинговой сессии. Основные задачи и техники каждого этапа. Использование техник эмпатического и рефлексивного слушания на различных этапах коучинга. Приемы операционализации, конфронтации, неотсроченной обратной связи. Поддержка руководителя и ориентация его на принятие ответственности. Рамка результата, ее использование в коучинговой сессии

Формулировка целей коучинга.
Формулировка целей коучинговой сессии. Применение схемы SMART (требований к целям). Уровни целей. Определяющие цели; цели рабочего процессса; цели человеческих отношений; личные цели. Структурирование процесса коучинга по уровням целей. Измерение результатов цели

Отношения «коуч-ведомый». Триангуляции в коучинге.
Работа с сопротивлением ведомого. Эффективная самодифференциация коуча. Развитие личного присутствия в коучинге. Работа с триангуляцией в коучинге. Механизм формирования треугольников. Поддержание контакта в связке «коуч-ведомый». Индикаторы состояния контакта. Виды подстроек в коучинге.Особенность ведения расспроса в коучинге. Типы вопросов. Ведение клиента с помощью вопросов. Переход к созданию конкретного плана действий. Определение паттернов поведения, создающих проблему. Исследование ситуации и препятствий на пути достижения цели

Коучинг по ходу деятельности.
Критерии использования коучинга по ходу деятельности. Необходимые навыки при проведении коучинга по ходу деятельности. Задачи коучинга по ходу деятельности: обеспечение структуры, следование целям клиента, поощрение разрушения паттернов, поддержание распределения ролей в системе.Варианты выполнения коучинга по ходу деятельности. Особенности проведения коучинга по ходу деятельности руководителя при работе с группой и при встрече «один на один» с другим человеком. Предотвращение образования коалиций и триангуляции

Подведение итогов и окончание коучинга.
Решение о прекращении коучинга. Фаза подведения итогов. Оценка эффективности действий

руководителя. Соотнесение результатов с целями. Формирование плана дальнейших шагов руководителя. Подведение итогов коучинга с «трудными» клиентами

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

6. Разработчик

Попова Ксения Александровна, кандидат социологических наук, доцент кафедры управления персоналом и экономики в сфере образования ФГБОУ ВО «ВГСПУ».