

МИНОБРНАУКИ РОССИИ



Федеральное государственное бюджетное образовательное учреждение
высшего образования
«Российский государственный гуманитарный университет»
(ФГБОУ ВО «РГГУ»)

ИНСТИТУТ УПРАВЛЕНИЯ, ЭКОНОМИКИ И ПРАВА
ФАКУЛЬТЕТ УПРАВЛЕНИЯ
Кафедра организационного развития

КОУЧИНГ КОМАНДНОЙ РАБОТЫ

РАБОЧАЯ ПРОГРАММА ДИСЦИПЛИНЫ

38.04.03 Управление персоналом

Код и наименование направления подготовки/специальности

Кадровый консалтинг и коучинг

Наименование направленности (профиля)/ специализации

Уровень высшего образования: *магистратура*

Форма обучения: *очно-заочная*

РПД адаптирована для лиц
с ограниченными возможностями
здоровья и инвалидов

Москва 2023

Коучинг командной работы
Рабочая программа дисциплины

Составитель:

Канд.техн.наук, профессор, профессор кафедры организационного развития О.Л.Седова

Ответственный редактор:

Д-р экон.наук, профессор, зав. кафедрой организационного развития Н.И.Архипова

УТВЕРЖДЕНО

Протокол заседания кафедры

№ 13 от 31.03.2023

ОГЛАВЛЕНИЕ

1. Пояснительная записка	4
1.1. Цель и задачи дисциплины	4
1.2. Перечень планируемых результатов обучения по дисциплине	4
1.3. Место дисциплины в структуре образовательной программы	5
2. Структура дисциплины	5
3. Содержание дисциплины	5
4. Образовательные технологии	6
5. Оценка планируемых результатов обучения	7
5.1 Система оценивания	7
5.2 Критерии выставления оценки по дисциплине	7
5.3 Оценочные средства (материалы) для текущего контроля успеваемости, промежуточной аттестации обучающихся по дисциплине	8
6. Учебно-методическое и информационное обеспечение дисциплины	9
6.1 Список источников и литературы	9
6.2 Перечень ресурсов информационно-телекоммуникационной сети «Интернет».	10
6.3 Профессиональные базы данных и информационно-справочные системы	10
7. Материально-техническое обеспечение дисциплины	10
8. Обеспечение образовательного процесса для лиц с ограниченными возможностями здоровья и инвалидов	10
9. Методические материалы	11
9.1 Планы семинарских занятий	11
9.2 Глоссарий по дисциплине	13

1. Пояснительная записка

1.1. Цель и задачи дисциплины

Цель дисциплины: сформировать у студентов фундаментальные теоретические и практические знания, умения и навыки в сфере коучинга командной работы.

Задачи:

- ознакомить студентов с основными понятиями коучинга командной работы;
- изучить методы коучинга командной работы,
- рассмотреть содержание коучинга командной работы как отдельной научной дисциплины;
- приобретение навыков построения системы коучинга командной работы.

1.2. Перечень планируемых результатов обучения по дисциплине

Компетенция	Индикаторы компетенций	Результаты обучения
УК-3 Способен организовывать и руководить работой команды, вырабатывая командную стратегию для достижения поставленной цели	УК-3.1 Демонстрирует способность организовать работу коллектив	Знать: - методы организации работы коллектива Уметь: - организовать работу коллектива - Владеть: - навыками организации работы коллектива
	УК-3.3 Проявляет способность мобилизовать других на достижение поставленных целей; привлекает и поддерживает талантливых участников команды; демонстрирует заботу о коллективе	Знать: - методы мобилизации персонала на достижение поставленных целей; - методы привлечения и поддержки талантливых участников команды Уметь: - привлекать и поддерживать талантливых участников команды Владеть: - навыками мобилизации персонала
ПК-2 Способен разработать и реализовать деятельность по управлению персоналом	ПК-2.5 Способен организовать обучение и адаптацию персонала	Знать: - способы организации обучения и адаптации персонала Уметь: - организовать обучение и адаптацию персонала Владеть: - навыками организации обучения и адаптации персонала

1.3. Место дисциплины в структуре образовательной программы

Дисциплина «Коучинг командной работы» относится к части, формируемой участниками образовательных отношений, блока дисциплин учебного плана по направлению 38.04.03 – «Управление персоналом», направленность «Кадровый консалтинг и коучинг».

2. Структура дисциплины

Общая трудоёмкость дисциплины составляет 3 з.е., 108 академических часов.

Структура дисциплины для очно-заочной формы обучения

Объем дисциплины в форме контактной работы обучающихся с педагогическими работниками и (или) лицами, привлекаемыми к реализации образовательной программы на иных условиях, при проведении учебных занятий:

Семестр	Тип учебных занятий	Количество часов
4	Лекции	8
4	Семинары	16
Всего:		24

Объем дисциплины (модуля) в форме самостоятельной работы обучающихся составляет 84 академических часов.

3. Содержание дисциплины

№	Наименование раздела дисциплины	Содержание
1.	Теоретические основы командообразования	Понятие команды. Значения термина «команда»: эвристическое, оценочное, научное. Команда как группа высокого уровня развития. Основные характеристики и отличительные особенности команды. Предпосылки и преимущества командной работы. Оценка уровня развития команды. Стадии развития команды. Эффективность команды.
2.	Коучинг по вопросам ролевых подходов в комплектовании команд	Критерии отбора членов команды. Вопрос соотношения индивидуально личностных особенностей и навыков участников команды. комплектования команд. Совместная деятельность как основа формирования ролей в команде. Ролевые модели Белбина, Марджерисона – МакКенна, Базарова; их достоинства и ограничения. Реализация принципа гетерогенности в ролевых моделях комплектования команд.
3.	Коучинг по типологическим подходам в командообразовании	Личностные особенности как основа комплектования команд в типологических моделях. Юнгианский подход: типологии Кейрси и Майер-Бриггс. Реализация принципа гетерогенности в типологических моделях комплектования команд.

		Опросники Кейрси и MBTI.
4.	Коучинг лидерства в команде.	Лидерство как групповой процесс. Ошибка атрибуции лидерства. Понятие командного лидерства. Лидер команды как фасилитатор групповых процессов (модель Хакмена). Лидер команды как организатор командной работы (модель Хилл). Распределенное лидерство в команде. Взаимодействие индивидуального вертикального и распределенного лидерства в команде. Лидерство в самоуправляемых и виртуальных командах.
5.	Командообразовательный тренинг как вид коучинга	Современные подходы к командообразовательному тренингу. Основные этапы комплексного командообразовательного тренинга. Этап адаптации и ориентировки участников. Методы мотивирования группы, формирования групповой идентификации, создания эмоционального климата в группе. Этап формирования общего видения. Миссия команды и ее ценностные аспекты. Элементы общего видения и методы его согласования. Стратегические и тактические аспекты группового планирования. Макро-и микропозиционирование участников. Методы диагностики и оптимизации ролевой структуры команды.
6.	Коучинг командообразования в организационном контексте	Виды команд в организациях. Команды как основа адаптивных организационных структур. Организация командного функционирования. Оперативное управление и коммуникация в команде. Механизмы коррекции и повышения эффективности командной работы. Командная субкультура. Особенности протекания командных процессов в каждой из типов командных субкультур. Процессы раскола в командах. Методы профилактики процессов раскола в командах. Командообразование как кадровый консалтинг. Коучинг команд. Этапы работы коуча в процессе командообразования группы. Индикаторы командных проблем. Пути выбора адекватных командообразовательных процедур и форм работы с группой.

4. Образовательные технологии

Для проведения учебных занятий по дисциплине используются различные образовательные технологии. Для организации учебного процесса может быть использовано электронное обучение и (или) дистанционные образовательные технологии.

5. Оценка планируемых результатов обучения

5.1 Система оценивания

Форма контроля	Макс. количество баллов	
	За одну работу	Всего
Текущий контроль:		60 баллов
Доклад на семинаре	2	12
Оценка участия в дискуссии лекции	5	30
выполнение практического задания	3	18
Промежуточная аттестация – экзамен		40 баллов
Итого за семестр		100 баллов

Полученный совокупный результат конвертируется в традиционную шкалу оценок и в шкалу оценок Европейской системы переноса и накопления кредитов (European Credit Transfer System; далее – ECTS) в соответствии с таблицей:

100-балльная шкала	Традиционная шкала		Шкала ECTS
95 – 100	отлично	зачтено	A
83 – 94			B
68 – 82	хорошо		C
56 – 67	удовлетворительно		D
50 – 55			E
20 – 49	неудовлетворительно	не зачтено	FX
0 – 19			F

5.2 Критерии выставления оценки по дисциплине

Баллы/ Шкала ECTS	Оценка по дисциплине	Критерии оценки результатов обучения по дисциплине
100-83/ A,B	отлично/ зачтено	<p>Выставляется обучающемуся, если он глубоко и прочно усвоил теоретический и практический материал, может продемонстрировать это на занятиях и в ходе промежуточной аттестации.</p> <p>Обучающийся исчерпывающе и логически стройно излагает учебный материал, умеет увязывать теорию с практикой, справляется с решением задач профессиональной направленности высокого уровня сложности, правильно обосновывает принятые решения.</p> <p>Свободно ориентируется в учебной и профессиональной литературе.</p> <p>Оценка по дисциплине выставляются обучающемуся с учётом результатов текущей и промежуточной аттестации.</p> <p>Компетенции, закреплённые за дисциплиной, сформированы на уровне – «высокий».</p>
82-68/ C	хорошо/ зачтено	<p>Выставляется обучающемуся, если он знает теоретический и практический материал, грамотно и по существу излагает его на занятиях и в ходе промежуточной аттестации, не допуская существенных неточностей.</p> <p>Обучающийся правильно применяет теоретические положения при решении практических задач профессиональной направленности разного уровня сложности, владеет необходимыми для этого навыками и приёмами.</p> <p>Достаточно хорошо ориентируется в учебной и профессиональной литературе.</p> <p>Оценка по дисциплине выставляются обучающемуся с учётом результатов текущей и промежуточной аттестации.</p>

Баллы/ Шкала ECTS	Оценка по дисциплине	Критерии оценки результатов обучения по дисциплине
		Компетенции, закреплённые за дисциплиной, сформированы на уровне – «хороший».
67-50/ D,E	удовлетворительно/ зачтено	Выставляется обучающемуся, если он знает на базовом уровне теоретический и практический материал, допускает отдельные ошибки при его изложении на занятиях и в ходе промежуточной аттестации. Обучающийся испытывает определённые затруднения в применении теоретических положений при решении практических задач профессиональной направленности стандартного уровня сложности, владеет необходимыми для этого базовыми навыками и приёмами. Демонстрирует достаточный уровень знания учебной литературы по дисциплине. Оценка по дисциплине выставляются обучающемуся с учётом результатов текущей и промежуточной аттестации. Компетенции, закреплённые за дисциплиной, сформированы на уровне – «достаточный».
49-0/ F,FX	неудовлетворительно/ не зачтено	Выставляется обучающемуся, если он не знает на базовом уровне теоретический и практический материал, допускает грубые ошибки при его изложении на занятиях и в ходе промежуточной аттестации. Обучающийся испытывает серьёзные затруднения в применении теоретических положений при решении практических задач профессиональной направленности стандартного уровня сложности, не владеет необходимыми для этого навыками и приёмами. Демонстрирует фрагментарные знания учебной литературы по дисциплине. Оценка по дисциплине выставляются обучающемуся с учётом результатов текущей и промежуточной аттестации. Компетенции на уровне «достаточный», закреплённые за дисциплиной, не сформированы.

5.3 Оценочные средства (материалы) для текущего контроля успеваемости, промежуточной аттестации обучающихся по дисциплине

Примерные вопросы для промежуточной аттестации

1. Цель и задачи коучинга командообразования
2. Понятие команды: основные характеристики, критерии и отличительные особенности.
3. Модели оценки уровня развития команды.
4. Командный подход как тенденция в развитии современного менеджмента организаций.
5. Виды и функции команд в организациях.
6. Коучинг особенностей управления командами.
7. Коучинг комплектования команд. Критерии отбора членов команды.
8. Соотношение индивидуально личностных особенностей и навыков участников команды. Модели командных ролей.
9. Коучинг распределения ролей участников команды.
10. Коучинг лидерства в команде. Навыки создания команды.
11. Тренинг командной сыгровки. Исследования навыков командной работы в работах западных исследователей.
12. Современные подходы к командообразовательному тренингу: целеполагающий, межличностный и ролевой.

13. Современные подходы к командообразовательному тренингу: проблемно-ориентированный и комплексный.

14. Адаптационный этап командообразования. Методы мотивирования, формирования групповой идентификации, создания эмоционального климата в группе.

15. Концепция общего видения команды. Миссия команды и ее ценностные аспекты.

16. Коучинг диагностики и оптимизации ролевой структуры команды. Методы и техники.

17. Коучинг коррекции и развития командной работы.

18. Организационно-культурный контекст как фактор формирования команды.

Примерная тематика рефератов

1. Команда как группа высокого развития
2. Основные признаки команды
3. Коучинг развития команды
4. Коучинг эффективности команды
5. Коучинг по вопросам технологий командообразования

Примеры практических заданий

1. Проведите мониторинг рынка консалтинговых компаний, реализующих программы коучинга командообразования

2. Проведите исследование стоимости программ коучинга командообразования

3. Проведите исследование коучинговых программ командообразования на рынке консалтинговых услуг в сфере управления персоналом (не менее трех программ)

4. Проведите сравнительный анализ программ коучинга лидерства в команде (не менее трех программ)

5. Проведите сравнительный анализ программ коучинга развития команды (не менее трех программ)

6. Проведите сравнительный анализ программ коучинга эффективности команды (не менее трех программ)

7. Проведите мониторинг Проведите сравнительный анализ достоинств и недостатков использования внешних и внутренних коучей в сфере управления персоналом

6. Учебно-методическое и информационное обеспечение дисциплины

6.1 Список источников и литературы

Литература

Основная

1. Аткинсон, М. Жизнь в потоке: Коучинг / М. Аткинсон. - 2-е изд. - Москва : Альпина Пабли., 2016. - 330 с. - ISBN 978-5-9614-5039-2. - Текст : электронный. - URL: <https://znanium.com/catalog/product/2012433>

2. Уитмор, Д. Коучинг: Основные принципы и практики коучинга и лидерства: Учебное пособие / Уитмор Д. - М.: Альпина Паблишер, 2018. - 316 с.: ISBN 978-5-9614-7093-2. - Текст : электронный. - URL: <https://znanium.com/catalog/product/1002566>

Дополнительная

1. Чанько, А. Д. Команды в современных организациях : учебник [Электронный ресурс] / А. Д. Чанько; Высшая школа менеджмента СПбГУ. — Санкт-Петербург : Изд-во «Высшая школа менеджмента», 2011. — 408 с. - ISBN 978-5-9924-0062-5. - Текст : электронный. - URL: <https://znanium.com/catalog/product/492801>

2. Завьялова, Е. К. Психология достижения успеха (введение в коучинг): учеб. -метод. пособие / Е. К. Завьялова. - Санкт-Петербург: Высшая школа менеджмента, 2010. – 120 с. - Текст: электронный. - URL: <https://znanium.com/catalog/product/493532>

6.2 Перечень ресурсов информационно-телекоммуникационной сети «Интернет».

ELibrary.ru Научная электронная библиотека www.elibrary.ru

6.3 Профессиональные базы данных и информационно-справочные системы

Информационные справочные системы:

1. Консультант Плюс
2. Гарант

7. Материально-техническое обеспечение дисциплины

Для обеспечения дисциплины используется материально-техническая база образовательного учреждения: учебные аудитории, оснащённые компьютером, проектором и аудиосистемой для демонстрации учебных материалов.

Состав программного обеспечения:

1. Windows
2. Microsoft Office
3. Kaspersky Endpoint Security

8. Обеспечение образовательного процесса для лиц с ограниченными возможностями здоровья и инвалидов

В ходе реализации дисциплины используются следующие дополнительные методы обучения, текущего контроля успеваемости и промежуточной аттестации обучающихся в зависимости от их индивидуальных особенностей:

- для слепых и слабовидящих: лекции оформляются в виде электронного документа, доступного с помощью компьютера со специализированным программным обеспечением; письменные задания выполняются на компьютере со специализированным программным обеспечением или могут быть заменены устным ответом; обеспечивается индивидуальное равномерное освещение не менее 300 люкс; для выполнения задания при необходимости предоставляется увеличивающее устройство; возможно также использование собственных увеличивающих устройств; письменные задания оформляются увеличенным шрифтом; экзамен и зачёт проводятся в устной форме или выполняются в письменной форме на компьютере.

- для глухих и слабослышащих: лекции оформляются в виде электронного документа, либо предоставляется звукоусиливающая аппаратура индивидуального пользования; письменные задания выполняются на компьютере в письменной форме; экзамен и зачёт проводятся в письменной форме на компьютере; возможно проведение в форме тестирования.

- для лиц с нарушениями опорно-двигательного аппарата: лекции оформляются в виде электронного документа, доступного с помощью компьютера со специализированным программным обеспечением; письменные задания выполняются на компьютере со специализированным программным обеспечением; экзамен и зачёт проводятся в устной форме или выполняются в письменной форме на компьютере.

При необходимости предусматривается увеличение времени для подготовки ответа.

Процедура проведения промежуточной аттестации для обучающихся устанавливается с

учёт их индивидуальных психофизических особенностей. Промежуточная аттестация может проводиться в несколько этапов.

При проведении процедуры оценивания результатов обучения предусматривается использование технических средств, необходимых в связи с индивидуальными особенностями обучающихся. Эти средства могут быть предоставлены университетом, или могут использоваться собственные технические средства.

Проведение процедуры оценивания результатов обучения допускается с использованием дистанционных образовательных технологий.

Обеспечивается доступ к информационным и библиографическим ресурсам в сети Интернет для каждого обучающегося в формах, адаптированных к ограничениям их здоровья и восприятия информации:

- для слепых и слабовидящих: в печатной форме увеличенным шрифтом, в форме электронного документа, в форме аудиофайла.
- для глухих и слабослышащих: в печатной форме, в форме электронного документа.
- для обучающихся с нарушениями опорно-двигательного аппарата: в печатной форме, в форме электронного документа, в форме аудиофайла.

Учебные аудитории для всех видов контактной и самостоятельной работы, научная библиотека и иные помещения для обучения оснащены специальным оборудованием и учебными местами с техническими средствами обучения:

- для слепых и слабовидящих: устройством для сканирования и чтения с камерой SARA CE; дисплеем Брайля PAC Mate 20; принтером Брайля EmBraille ViewPlus;
- для глухих и слабослышащих: автоматизированным рабочим местом для людей с нарушением слуха и слабослышащих; акустический усилитель и колонки;
- для обучающихся с нарушениями опорно-двигательного аппарата: передвижными, регулируемые эргономическими партами СИ-1; компьютерной техникой со специальным программным обеспечением.

9. Методические материалы

9.1 Планы семинарских занятий

Тема 1. Теоретические основы командообразования

Вопросы для обсуждения:

1. Основные признаки команды.
2. Стадии развития команды.
3. Эффективность команды.
4. Принципы командообразования

Контрольные вопросы:

1. Что характеризует малую группу как команду?
2. Почему эффективность команды может быть выше эффективности обычных малых групп?

Тема 2. Коучинг по вопросам ролевых подходов в комплектовании команд

Вопросы для обсуждения:

1. Понятие социальной роли.
2. Концепция командных ролей Белбина.

3. «Колесо команды» Марджерисона-МакКенна.
4. Управленческие роли в модели Базарова.

Контрольные вопросы:

1. Чем определяется содержание командной роли?
2. Что должен обеспечивать набор ролей в команде?
3. В чем заключается ограничение концепции командных ролей Белбина?

Тема 3. Коучинг по типологическим подходам в командообразовании

Вопросы для обсуждения:

1. Типологический подход к характеристике личности.
2. Типология личности Майерс-Бриггс.
3. Типология личности Кейрси.

Контрольные вопросы:

1. В чем заключаются основания для типологии личности Юнга?
2. В чем заключается сходство и отличие типологий Кейрси и Майерс-Бриггс?
3. Как реализуется принцип гетерогенности при комплектовании команд на основе типологических подходов?

Тема 4. Коучинг лидерства в команде.

Вопросы для обсуждения:

1. Понятие командного лидерства.
2. Лидер команды как фасилитатор групповых процессов (модель Хакмена).
3. Лидер команды как организатор командной работы (модель Хилл).
4. Распределенное лидерство в команде.

Контрольные вопросы:

1. Охарактеризуйте роли лидера в соответствии с моделью Хакмена.
2. В чем заключаются роли лидера в соответствии с моделью Хилл?
3. Что такое распределенное лидерство в команде?
4. В чем заключаются особенности лидерства в самоуправляемых и виртуальных командах?

Тема 5. Командообразовательный тренинг как вид коучинга

Вопросы для обсуждения:

1. Возможности комплексного подхода к командообразовательному тренингу.
2. Продолжительность прохождения стадий комплексного тренинга командами, имеющими опыт взаимодействия.
3. Варианты модификации программы комплексного тренинга для разных типов практических ситуаций.

Демонстрации психотехнологий на занятиях:

1. Тренинг на углубление знакомства участников
2. Развитие командного взаимодействия с помощью элементов американского веревочного курса. Применение технологии на учебной группе.
3. Технологии для формирования элементов общего видения в команде. Применение технологии на учебной группе.
4. Использование ролевого подхода в тренингах командообразования. Применение

выбранной ролевой модели на учебной группе.

Контрольные вопросы:

1. Каковы отличительные характеристики комплексного тренинга командообразования Ю.М. Жукова?
2. Возможно ли развитие команды без использования тренингов?
3. Какие характеристики команды формируются при помощи тренинга?

Тема 6. Коучинг командообразования в организационном контексте

Вопросы для обсуждения:

1. Команды как основа адаптивных организационных структур.
2. Командная субкультура. Особенности протекания командных процессов в разных типах командных субкультур.
3. Коучинг профилактики процессов раскола в командах.
4. Этапы работы коуча в процессе командообразования группы.

Контрольные вопросы:

1. Охарактеризуйте индикаторы командных проблем
2. Какие существуют механизмы коррекции командной работы.
3. Охарактеризуйте механизмы повышения эффективности команды.

9.2 Глоссарий по дисциплине

Коучинг — это искусство содействовать повышению результативности, обучению и развитию человека.

Бизнес-коучинг – направление позволяющие разрешать проблемы в бизнес среде в теме маркетинга, менеджмента, эффективно выстроить бизнес-процессы в компании, определить направления для развития, разрешить конфликтную ситуацию в коллективе, сбалансировать распределение энергии между личным и профессиональным, в результате всех преобразований увеличить показатели эффективности организации.

Визуализация – это процесс перевода мысленных, словесных, тактильных, вкусовых представлений в зрительные (визуальные) образы.

Внутренняя трансформация – это процесс изменений личности на разных уровнях: идентификация, ценности, способности, поведение, убеждения, окружение, призвание, миссия.

Вопросы без ответов – это одна из основных задач коуча, в которой он в силу своего профессионализма обязан подобрать правильные вопросы и задать их в подходящий момент клиенту.

Границы – это образное ограничение полномочий, понимание или установление которых позволяет коучу находиться внутри поля помощи, не заходя в иные территории за сессию.

Групповой командный коучинг — коучинг для групп, объединённых общей жизненной и/или профессиональной темой развития.

Заказчик услуги коучинга — организация (представитель организации) предприниматель или физическое лицо, которое заказывает услуги коучинга в интересующем направлении.

Клиент — человек или организация, заказывающая коучинг для реализации своих потребностей, устранения проблем и достижения тех или иных целей, для которых осуществляется услуга коучинга.

Коучинг — форма взаимодействия коуча и клиента, при которой происходит развитие потенциала личности, раскрытия ее возможностей и поиск внутренних ресурсов с целью достижения, желаемого результата.

Коучинг руководителей – это коучинг первых лиц организаций и компаний с целью реализации нескольких видов задач, например: как собрать команду? как мотивировать команду? как стать лидером? как научиться планированию? как увеличить средний чек и др.

Коучинг сотрудников – это коучинг для персонала компании, как правило коуча привлекают с определенным запросом в сфере адаптации в новом коллективе, повышении профессиональных навыков, сплоченности коллектива, продвижение коллектива на новый уровень (например, для проекта).

Коучинг командный — коучинг для команд, объединённых общей профессиональной темой развития, бизнес-задачей, бизнес-проектом.

Коучинг карьерный – коучинг в продвижении по карьерной лестнице или достижение профессиональных целей. Смена работы или области профессиональной деятельности, планирование карьерного трека, определение сильных сторон для реализации личностного потенциала.

Коучинг эзотерический – это проведение консультаций, практических занятий, курсов в сфере эзотерики, шаманизма, магических практик, медитаций и других занятий.

Коучинг (англ. coaching — обучение, тренировки) — одно из прогрессивных направлений в обучении и развитии персонала, а также личности, основанный на раскрытии внутреннего потенциала клиента (игрока), который позволит ему эффективно, самостоятельно и ответственно решать производственные и личные задачи.

Коуч (англ. Coach) — мастер коучинга, профессионально проводящий коуч-сессии, индивидуальный тренер, наставник.

Коуч-сессия или сессия коучинга — диалог или беседа тренера с клиентом (игроком), имеющий четкую структуру и план.

Компетенция — это способность применять знания, умения и практический опыт для успешной трудовой деятельности»

Коучинг-инструментарий — совокупность правил, практик, исследований, упражнений, медитаций которые применяются в методе и процессе коучинга.

Логические уровни – это техника построения пирамиды, которая включает в себя логические уровни связывая отдельные процессы между собой и показывая их взаимосвязь и влияние друг на друга.

Профессиональный коучинг – это процесс оказания профессиональных услуг, помогающих клиентам добиваться качественно новых результатов в своей личной и профессиональной жизни.

Персональный коуч — это человек, который владеет системными знаниями для того, чтобы помогать заказчику в достижении любой реальной цели.

Обратная связь — это вид обратной связи, которая носит без оценочный характер и используется в коучинге: сообщение человеку информации о нём самом, его действиях и их последствиях основываясь на наблюдаемых фактах, в нейтральном ключе, без прямого или косвенного одобрения, или осуждения.

Осознанность – состояние человека, когда он в данный конкретный момент времени понимает, что он делает, для чего это делает и почему так делает, это и есть присутствие «здесь и сейчас» в своей жизни.

Паттерны — это устойчивые сочетания поведенческих и речевых реакций человека.

Проактивность — осознанная инициативная позиция человека, которая проявляется в том, что человек действует прежде всего на основе своих глубинных ценностей и целей, жизненных принципов, а не под воздействием внешних факторов.

Реактивность — это когда решения и действия человека полностью определяются внешними обстоятельствами.

Рефрейминг — изменение ракурса восприятия факта, явления или события, которое приводит к его переосмыслению, переоценке.

Ролевая модель — понятие, которое применяется в практике коучинга для обозначения человека, который может служить реальным образцом, живым примером следования тому или иному убеждению, принципу, воплощая его в своих действиях, поступках.

Саморазвитие – это разрешение психологических барьеров на пути к успеху;

Сессия — одна консультация, беседа структурированная коучем с клиентом длительностью 40-60 минут.

Тренинг корпоративный — это обучающий групповой семинар, проводящийся коучем по заказу руководителя фирмы/предприятия и тому подобного.

Тренинг личный — это, собственно, и есть процесс коучинга «Один на Один» (коуч и клиент), иногда называют «консультирование».

Убеждения — элемент мировоззрения, придающий личности уверенность в своих взглядах на мир, знаниях и оценках реальной действительности, которое управляет поведением и волевыми действиями.

Финансовый коучинг – это направление коучинга связанное с обучением управления финансами компании или личными с целью учета, сбережения и приумножения.

Формат коучинга — это конкретный способ взаимодействия между клиентом и тренером в процессе коуч-сессии.