

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 ЛИЧНОЙ ЭФФЕКТИВНОСТИ

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 личной эффективности
Рабочая программа дисциплины

Составитель:

Канд.геогр.наук, доцент, доцент кафедры организационного развития Ю.В. Шпортько

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.....	6
5.1 Система оценивания	6
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».	9
6.3 Профессиональные базы данных и информационно-справочные системы.....	9
7. Материально-техническое обеспечение дисциплины	9
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

Целью дисциплины «Коучинг личной эффективности» является формирование знаний, умений и навыков коучинга как психотехнологии личностного развития и инструмента достижения жизненно важных целей.

Задачи дисциплины:

1. Изучение специфики коучинга личностной эффективности.
2. Формирование умений и навыков повышение собственной эффективности.
3. Изучение проведенный коуч – сессии по личностной эффективности.
4. Формирование профессиональных знаний коуча в повышении личностной эффективности.

1.2. Перечень планируемых результатов обучения по дисциплине

Компетенция	Индикаторы компетенций	Результаты обучения
УК-6 Способен определять и реализовывать приоритеты собственной деятельности и способы ее совершенствования на основе самооценки	УК-6.1 Проявляет способность повышать свой интеллектуальный уровень, квалификацию и мастерство, строить траекторию личностного и профессионального роста и карьеры, с опорой на методы самоменеджмента и самоорганизации	Знать - методы повышения своего интеллектуального уровня, квалификации и мастерства; Уметь - строить траекторию личностного и профессионального роста и карьеры; Владеть: - навыками построения личностного и профессионального роста и карьеры, с опорой на методы самоменеджмента и самоорганизации;
	УК-6.3 Демонстрирует способность к самообразованию и использует предоставленные возможности для приобретения новых знаний и навыков	Знать - методы самообразования; Уметь - использует предоставленные возможности для приобретения новых знаний и навыков Владеть: - навыками самообразования
ПК-2 Способен разработать и реализовать деятельность по управлению персоналом	ПК-2.5 Способен организовать обучение и адаптацию персонала	Знать - способы организации обучения персонала; Уметь - организовать обучение и адаптацию персонала Владеть: - навыками организации обучения и адаптации персонала.

1.3. Место дисциплины в структуре образовательной программы

Дисциплина «Коучинг личной эффективности» 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.	Коучинга личной эффективности: понятие, сущность	Определение коучинга личной эффективности. Роль коучинга личной эффективности в современных условиях. Философия коучинга. Основные положения коучинга личной эффективности. Виды коучинга личной эффективности. Внутренний диалог. Я1 и Я2. Инструменты коуча личной эффективности. Открытые и закрытые вопросы. Шкалирование. Обратная связь. Колесо жизненного баланса. Четыре области коучинга личной эффективности. Начало. Внедрение. Приверженность. Завершение. Ментальные барьеры и препятствия.
2.	Постановка цели. Самомотивация.	Определение жизненных целей. Значение постановки целей. Технология поиска жизненных целей. Формат цели. Позитивная формулировка. Личный контроль. Планирование карьеры. Влияние личных особенностей на выбор карьеры. Управление профессиональной карьерой. Позитивный настрой. Опора на свои силы, принятие ответственности за свои действия и жизнь в целом. Использование мастерства и ресурсов личности. Личная эффективность человека и скорость его

		продвижения к цели.
3.	Модели коучинга личной эффективности	Модель правильного действия, GROW (IGROW, RE GROW), SMART, IMULL, T – модель, Модель коучингового взаимодействия Майка Джея (МКВ).
4.	Коуч-сессия	Начало. Раппорт. Правила сессии. Контракт. Проверка контракта. Анализ прошлых результатов. Суперсила. Техника «Мой гениальный план». Волшебные техники коучинга. Техника «Видение из успешного будущего». Техника «На моем месте другой человек». Техника «Волшебный предмет (Волшебный дождь)». Техника Уолта Диснея «Мечтатель, реалист, критик». Техника «Волшебный магазин времени». Техника «Оценка людей» Техника «Движение по пирамиде нейробиологических уровней». Повышение мотивации. Завершение коуч-сессии. Результат. Действия. Оценка (внешняя и внутренняя).
5.	Исследование ресурсов клиента	Основные методы работы коуча на этапе «выслушивания клиента». Рассказ клиента о себе, о своих целях и текущих задачах. Приемы активного слушания. Анализ жизненной ситуации клиента. Прием уточняющих вопросов. Особенности фиксирования информации коучем. Проявления искреннего интереса. Содержания высказываний и невербального поведения клиента. Наблюдение. Понятие личностных ресурсов в коучинге. Рассмотрение актуальных и потенциальных ресурсов. Выбор различных вариантов и способов достижения поставленной цели. Выработка возможных альтернатив решения жизненных задач.

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
Опрос на семинаре	6	30
Оценка участия в дискуссии лекции	6	30
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 выставляется 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 выставляется обучающемуся с учётом результатов текущей и промежуточной аттестации.</p> <p>Компетенции, закреплённые за дисциплиной, сформированы на уровне – «хороший».</p>
67-50/ D,E	удовлетво- рительно/ зачтено	<p>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.</p> <p>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.</p> <p>Демонстрирует достаточный уровень знания учебной литературы по дисциплине.</p> <p>Оценка по дисциплине выставляется обучающемуся с учётом результатов текущей и промежуточной аттестации.</p> <p>Компетенции, закреплённые за дисциплиной, сформированы на уровне – «достаточный».</p>

Баллы/ Шкала ECTS	Оценка по дисциплине	Критерии оценки результатов обучения по дисциплине
49-0/ F,FX	неудовлет- ворительно/ не зачтено	<p>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.</p> <p>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.</p> <p>Демонстрирует фрагментарные знания учебной литературы по дисциплине.</p> <p>Оценка по дисциплине выставляется обучающемуся с учётом результатов текущей и промежуточной аттестации.</p> <p>Компетенции на уровне «достаточный», закреплённые за дисциплиной, не сформированы.</p>

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

Примерные вопросы для промежуточной аттестации

1. Определение коучинга. Роль коучинга в современных условиях.
2. Философия коучинга.
3. Основные положения коучинга. Виды коучинга.
4. Внутренний диалог. Я1 и Я2.
5. Инструменты коуча.
6. Колесо жизненного баланса.
7. Четыре области коучинга личной эффективности.
8. Определение жизненных целей.
9. Значение постановки целей.
10. Формат цели. Позитивная формулировка.
11. Критерии SMART.
12. Позитивный настрой.
13. Личная эффективность человека и скорость его продвижения к цели.
14. Модель правильного действия, GROW (IGROW, RE GROW),
15. Модель правильного действия SMART,
16. Модель правильного действия IMULL,
17. Т – модель,
18. Модель коучингового взаимодействия Майка Джея (МКВ).
19. Правила коуч-сессии
20. Контракт.
21. Анализ прошлых результатов коуч-сессии.
22. Техника суперсила.
23. Техника «Мой гениальный план».
24. Техника «Видение из успешного будущего».
25. Техника «На моем месте другой человек».
26. Техника «Волшебный предмет (Волшебный дождь)».
27. Техника Уолта Диснея «Мечтатель, реалист, критик».
28. Техника «Волшебный магазин времени».
29. Техника «Оценка людей»
30. Техника «Движение по пирамиде нейробиологических уровней».
31. Завершение коуч-сессии.
32. Короткая коуч-сессия.
33. Основные методы работы коуча на этапе «выслушивания клиента».

34. Приемы активного слушания.
35. Анализ жизненной ситуации клиента.
36. Особенности фиксирования информации коучем.
37. Понятие личностных ресурсов в коучинге.

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 Пабл., 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 Паблшер, 2018. - 316 с.: ISBN 978-5-9614-7093-2. - Текст : электронный. - URL: <https://znanium.com/catalog/product/1002566>

Дополнительная

1. Аткинсон, М. Мастерство жизни: Внутренняя динамика развития: Учебное пособие / Аткинсон М., Чойс Р.Т., - 4-е изд. - Москва: Альпина Пабл., 2016. - 214 с. (Трансформационный коучинг: Наука и искусство) - Текст: электронный. - URL: <https://znanium.com/catalog/product/914267>
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 учётом 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: Коучинга личной эффективности: понятие, сущность

Вопросы для обсуждения

1. Области применения коучинга личной эффективности. 2. Основные положения коучинг личной эффективности а.
3. Этический кодекс коуча. Личность коуча: требования к личности коуча, личностные ограничения.
4. Контракт на сессию.
5. Внутренний диалог Я1 и Я2. 6. Анализ прошлых результатов. 7. Техники шкалирования.
8. Жизненный баланс.

Задания

Задание 1. Ситуация: «Представьте, что вы работаете коучем в организации кадрового агентства (общественного питания торговли, туристической компании).

Необходимо, записать восемь-десять запросов клиентов по поводу личных проблем и проблем в организации, переформулируйте их в цели, которые Вы можете решить, с помощью коучинга.

Задание 2. Предложите несколько наиболее типичные и каких-либо особенных ситуаций в деловой и/или личной сферах, где «коучинговый» подход может очень сильно помочь. Каких результатов стоит ждать? Почему именно коучинг?

Тема 2: Постановка цели. Самомотивация.

Вопросы для обсуждения 1.

1. Целеполагание в коучинге. Принципы.
2. Повышение мотивации.
3. Критерии постановки цели SMART.

Задания

Задание 1. Студенты разбиваются на пары для проведения мини-коуч-сессии. Установить раппорт. Необходимо сформулировать личные цели в формате:

- Конкретная,
- Измеримая,
- Важная,
- Реалистичная,
- Определенная по времени.
- Экологичная.

После завершения коуч сессии клиент дает обратную связь, что ценного он получил в результате этой сессии. Что ценного получил коуч? Подведите итог. Поменяйтесь ролями.

Задание 2. Студенты разбиваются на пары. Проведите мини-коуч-сессию (20 мин.). Установите раппорт. В парах необходимо выяснить:

- Чего вы хотите и зачем вам это? –Как

вы можете этого достичь?

– Как вы будете привержены цели?

– Как вы узнаете о том, что достигли цели?

После завершения коуч-сессии, консультант, просит клиента дать обратную связь: «что ценного он получил в результате этой сессии». Подводится итог коуч-сессии. Поменяйтесь ролями.

Тема 3: Модели коучинга личной эффективности

Вопросы для обсуждения

1. Модель правильного действия, GROW (IGROW, RE GROW), 2. Модель правильного действия SMART,
3. Модель правильного действия IMULL, 4. Т – модель
5. Модель коучингового взаимодействия Майка Джея (МКВ).

Задание

Студенты делится на мини группы по 3-4 человека. В мини группах необходимо составить чек-лист и разработать структуру вопросов для проведения коуч-сессий в форматах: –GROW (IGROW, RE GROW),

–SMART,

–IMULL, –Т–

модель,

–Модель коучингового взаимодействия Майка Джея (МКВ)

Тема 4: Коуч-сессия

Вопросы для обсуждения

1. Установление взаимоотношений коуча с клиентом. Раппорт. 2. Разработка плана. Стадии.
3. Техника «Суперсила».
4. Техники «Как если бы...» в коучинге. 5. Техника «Мой гениальный план».
6. Техника «Видение из успешного будущего». 7. Техника «На моем месте другой человек».
8. Техника «Волшебный предмет (Волшебный дождь)». 9. Техника Уолта Диснея «Мечтатель, реалист, критик» 10. Техника «Волшебный магазин времени».
11. Техника «Оценка людей».
12. Техника «Движение по пирамиде нейробиологических уровней».

Задания

Задание 1. Студенты разбиваются на пары.

Вы –коуч, ваша «пара» – клиент. Поздоровайтесь. Проявите интерес к вашему собеседнику. Отметьте что-то особенное в нем. Найдите что-то общее с клиентом и поделитесь этим. Попросите вашу пару рассказать о какой-либо задаче, которую он решает. Выслушайте его, используя приемы смягчения речи, подстройки и «отмотки назад».

В завершении работы, коуч просит «пару» дать обратную связь, описав изменение уровня

раппорта на протяжении сессии: что он наблюдал, что чувствовал, что ему хотелось.

Поменяйтесь ролями.

Задание 2.

Студенты разбиваются на пары для проведения мини-коуч-сессии. Установить раппорт. Необходимо выполнить следующие упражнения:

– технику «Оценка людей»;

– технику «Движение по пирамиде нейрологических уровней»; –
завершение коуч-сессии.

После завершения коуч-сессии клиент дает обратную связь, что ценного он получил в результате этой сессии. Подведите итог. Что ценного получил коуч? Поменяйтесь ролями.

Тема 5: Исследование ресурсов клиента

Вопросы для обсуждения

1. Основные методы работы коуча на этапе «выслушивания клиента». 2. Приемы активного слушания.
3. Прием уточняющих вопросов.
4. Содержания высказываний и невербального поведения клиента. Наблюдение. 5. Рассмотрение актуальных и потенциальных ресурсов.

Задание

Студенты разбиваются на пары для проведения мини-коуч-сессии.

Вспомните из личного опыта ситуации, где вы чувствовали перегрузку в общении с другими людьми. Каким образом Вы ее ощущали? Как это сказывалось на вашем общении с другими людьми? Будь Вы на месте этих людей, каким образом Вы постарались передать себе самому их послание?

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.