

MOS

CLUSTER

**МОСКОВСКИЙ КЛАСТЕР
БИЗНЕС-ИНИЦИАТИВ
(Москкластер)**

ОКПО 40311879, ОГРН 1157746107606, ИНН 7719402939, КПП 771901001

ОБРАЗОВАТЕЛЬНЫЙ ЦЕНТР

<http://edu.moscluster.com>

**Дополнительная профессиональная программа
«Коучинг бизнес эффективности»**

Срок освоения дополнительной профессиональной программы – 156 ак. ч.

(программа повышения квалификации не может быть менее 16 часов, срок освоения программ профессиональной переподготовки - менее 250 часов)

Сетевая форма реализации образовательных программ (в соответствии со ст. 15 Федерального закона от 29.12.2012 г. № 273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации»)

Разработчик образовательной программы, разработчик СТО	Организация, осуществляющая образовательную деятельность	Организация, осуществляющая образовательную деятельность
ООО «Москкластер» Образовательный центр	ОАО «ВЦУЖ» Лицензия 90Л01 0000748 № 0700	
Президент _____ В.В. Ананишнев Автор программы: Ю.Г. Даниленко	Генеральный директор _____ Профессор, д.э.н. В.Н. Бобков	

Профессионально-общественная аккредитация образовательных программ (в соответствии со ст. 96 Федерального закона от 29.12.2012 г. № 273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации»)

Некоммерческое партнерство «Национальная Гильдия Профессиональных Консультантов»		
Руководитель _____ Л.В. Чукина		
Фонд поддержки фундаментальной физики		
Исполнительный директор _____ А.М. Чередник		

СТО _____

Дата утверждения СТО: _____

№ стандарта ООО "Москкластер"					Название СТО ООО "Москкластер"	ОКС	ОКП	УДК
СТО	40311879		-	2016				

Дата введения СТО совпадает с датой утверждения СТО. До утверждения СТО не подлежит применению.
СТО утверждается без ограничения срока действия. СТО введен впервые.

**Москва
2019**

Сведения о дополнительной профессиональной программе

№	Наименование	Информация	
1	Наименование программы	Коучинг бизнес эффективности	
2	Направление программы	Профессиональная переподготовка в сфере консультативной деятельности	
3	Объем программы (в т.ч. аудиторных часов)	156 аудиторных часов	
4	Варианты обучения (ауд. часов в день, дней в неделю, продолжительность обучения - дней, недель, месяцев)	Модуль – 16 часов, два полных дня, 1 раз в месяц Практика – 3 часа, один раз в неделю, три недели Общая продолжительность – 6 месяцев	
	с отрывом от работы (очная)	Да (в соответствии с условиями договора)	
	без отрыва от работы (вечерняя)	Да (в соответствии с условиями договора)	
	с частичным отрывом от работы (заочная)	Да, с использованием ДОТ (в соответствии с условиями договора)	
5	Вид выдаваемого документа после завершения обучения	В соответствии с локальными нормативными актами организации, осуществляющей образовательную деятельность, в том числе при сетевой форме реализации образовательных программ. В соответствии с СТО ООО «Москластер» «Правила проведения работ по добровольной сертификации, порядок их оплаты».	
6.1	Требования к уровню предшествующего профессионального образования обучающихся	В соответствии с СТО ООО «Москластер» «Требования к заявителям для прохождения обучения, аттестации, сертификации»	
6.2	Требования к профилю предшествующего профессионального (начального или среднего или высшего образования), иные требования к образованию	В соответствии с СТО ООО «Москластер» «Требования к заявителям для прохождения обучения, аттестации, сертификации»	
7	Категории обучающихся	В соответствии с СТО ООО «Москластер» «Требования к заявителям для прохождения обучения, аттестации, сертификации»	
8	Руководитель программы (Ф.И.О., ученая степень, звание, должность)	Даниленко Юлия Геннадьевна, коуч-ментор ECF	
9	Структурное подразделение, реализующее программу	Образовательный центр ООО «Москластер» http://edu.moscluster.com	
	Контакты	1@moscluster.com	
10	Предполагаемый период начала обучения	В соответствии с условиями договора	
11	Основной преподавательский состав	В соответствии с условиями договора	
12	Аннотация	Цель и задачи программы	Профессиональная переподготовка в области коучинга
		Модули (темы) учебного плана программы	1. Модуль Основные принципы и методы работы в коучинге 2. Модуль Фильтры восприятия в коучинге 3. Модуль Основные исходящие в коучинге 4. Модуль Уровни развития личности, общества и менеджмента в коучинге 5. Модуль Основные принципы развития компетенций менеджера 6. Модуль Подходы и принципы развития компании в коучинге
	Уникальность программы, ее отличительные особенности, преимущества	Программа создана на пересечении двух направлений коучинга с применением современных европейских методик и подходов	
13	Дополнительные сведения		

Содержание дополнительной профессиональной программы

1. Цель.
2. Планируемые результаты обучения.
3. Учебный план, календарный учебный график.
4. Рабочая программа учебных предметов, курсов, дисциплин (модулей).
5. Форма аттестации, оценочные материалы и иные компоненты.
6. Организационно педагогические условия.

1. Цель

Целью профессиональной переподготовки в области коучинга является приобретение слушателями новых профессиональных компетенции, необходимых для проведения консультативной и бизнес-тренинговой деятельности.

2. Планируемые результаты обучения

Слушатель, освоивший программу, получит квалификацию (характеристика) практикующий коуч и сможет вести профессиональную деятельность /выполнять трудовые функции в сфере: обучения и развития персонала.

Слушатель, успешно освоивший программу, будет обладать компетенциями (профессиональными компетенциями), включающими в себя способность/ готовность:

Проводить индивидуальные и групповые коучинговые консультации по совершенствованию карьеры и бизнеса.

Знать:

- современные методы и подходы к проведению эффективных сессий, принципы и методы построения беседы, способы, приемы и современные методы мотивации персонала на достижение результатов;
- назначение, основания и порядок проведения консультаций;
- основные положения в области отношений, возникающих между коучем и клиентом, а также зоны ответственности за принятые решения и результаты;

Уметь:

- применять основные методы и принципы в практике осуществления консультационной деятельности;
- применять современные технические средства, тестовые, игровые и стратегические форматы в выполнении коучинговых работ;
- проводить коучинговые работы в отношении компании и других заинтересованных сторон в результате которых обеспечивается подготовка отчетов, содержащих сведения, необходимые заказчику.

Иметь навыки:

- работы с клиентами различных психологических типов;
- отличать потенциальных клиентов коучинга от клиентов психологов и психотерапевтов;
- сопровождения клиентов к поставленной цели.

3. Учебный план, календарный учебный график

Календарный учебный график представляет собой график учебного процесса, устанавливающий последовательность и продолжительность обучения и итоговой аттестации по учебным неделям и (или) дням. Учебно-тематический план Программы определяет тематическое содержание дисциплин, последовательность разделов и (или) тем и их трудоемкость. Календарный учебный график и учебно-тематический план разрабатываются образовательной организацией самостоятельно с учетом выбранной формы обучения (очной, очно-заочной, заочной с применением электронного обучения и дистанционных образовательных технологий). Рабочая программа каждой дисциплины содержит перечень разделов и (или) тем, а также рассматриваемых в них вопросов с учетом их трудоемкости.

Календарный учебный график

Год обуч.	Месяцы	Неделя	Дни	Время	X	X	X	X	X	Теоретич. обучение	Практика	Итоговая аттестация	Аттестац. раб	Всего
ВСЕГО:														

Обозначения: I – уч. неделя; : - экз. сессия; 0 - практика; * - итоговая аттестация; = - каникулы

Календарный учебный график составляется по мере набора группы слушателей в соответствии с условиями договоров со слушателями.

Учебно-тематический план

№ п/п	Наименование дисциплины	Распределение по семестрам			Часов					Распределение по семестрам			
		Э	З	К/р	Всего	Из них аудиторных			Количество недель				
						Всего	Лек.	Прак.	Из них сам.раб.	1	2	3	4
										4	4	4	4
1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14
	Наименование дисциплин (всего:)												
1	Модуль 1			1	28	28	16	12		-	-	-	-
2	Модуль 2			1	56	28	16	12		-	-	-	-
3	Модуль 3			1	84	28	16	12		-	-	-	-
4	Модуль 4			1	112	28	16	12		-	-	-	-
5	Модуль 5			1	140	28	16	12		-	-	-	-
6	Модуль 6				148	8	8			-	-	-	-
	Итоговая аттестация			1									
	Выпускная работа и/или итоговый экзамен			1	8	8	8						
	Число учебных занятий												
	Число экзаменов												
	Число зачетов												
	Число контрольных работ												

Практика	Семестр (сессия)	Неделя	Аттестационная работа	Итоговая аттестация

4. Рабочая программа учебных предметов, курсов, дисциплин (модулей)

1. Модуль 1. Основные принципы и методы работы в коучинге
 - 1.1. Тема 1. Введение в систему коучинга
Содержание Темы 1: Система коучинга состоит из пяти взаимосвязанных элементов: навыков коуча, фильтров слушания, исходящих, основ жизни и аспектов стиля.
 - 1.2. Тема 2. Основные навыки в коучинге
Содержание Темы 2: Для эффективного коучинга необходимо владеть пятнадцатью навыками работы: заводить провокационные разговоры, показывать клиенту его самого со стороны, проявлять сильные стороны клиента, общаться с клиентом с огромным наслаждением, дополнять усилия клиента своими усилиями, познавать через любознательность, видеть совершенство в любой ситуации, работать над самым важным, общаться безоценочно, делиться тем что на душе, учить клиента лидерству и стремлению быть первым во всех областях, расширять мышление клиента, выяснять истину, создавать поддерживающее окружение, уважать в клиенте человека.
 - 1.3. Тема 3. Структура коуч-сессии
Содержание Темы 3: Структура коуч-сессии состоит из четырех этапов: Подстройка, Прояснение цели, Исследование, Завершение
 - 1.4. Тема 4. Рапорт – контакт с клиентом
Содержание Темы 4: Рапорт и навыки его построения: подстройка по тону и голосу, отмотка назад, отзеркаливание, навыки подстройки в телефонной беседе
 - 1.5. Тема 5. Правила постановки цели по системе SMART
Содержание Темы 5: SMART цели – аббревиатура из пяти критериев для правильной постановки цели. Правильно сформулированная цель должна быть конкретной, воспринимаемой, измеряемой, реальной и достижимой во времени.
 - 1.6. Тема 6. Завершение сессии
Содержание Темы 6: Завершение сессии состоит из четырех последовательных этапов: Предупреждение, Подведение итогов, Домашнее задание, Обратная связь

Тематика и описание практических занятий по Модулю 1

1. Инструмент «Колесо баланса» для выявления потребностей в различных областях жизни и постановки жизненных целей
2. Инструмент «Основные вопросы в коучинге»
3. Инструмент «Выявление ценностей»
4. Инструмент «Рамка результата»
5. Инструмент «Увязка проблемы с решением»
6. Инструмент «Вопросы для прояснения результата»
7. Инструмент «Лестница вопросов»

Тематика и содержание самостоятельной работы слушателей по Модулю 1
Самостоятельная работа слушателей заключается в проведении трех коуч-сессий с клиентами.

Формы и методы контроля знаний слушателей по Модулю 1

Методы контроля знаний и умений осуществляются с помощью наблюдения за успехами в проведении сессий на трех практических занятиях, проводимых между модулями.

2. Модуль 2. Фильтры восприятия в коучинге

2.1. Тема 1. Основные фильтры слушания

Содержание Темы 1. Фильтры восприятия информации, получаемой от клиента: вопрос срочный или важный; ищет решение или уходит от него; точное изложение событий или интерпретация; открыт или сопротивляется; точка отсчета внутренняя или внешняя; какова мотивация: хочется / мог бы / следовало бы / нужно бы; является ли возможность реальной или только потенциальной; источник или симптом; предисловие или излияние души; ответ (взаимодействие) или реакция; создает или разрушает; проблема или озабоченность; настоящее или прошлое; приятие или неприятие; движение "к" или "от".

2.2. Тема 2. Нейрологические уровни, исследования Роберта Дилтса

Содержание Темы 2. Нейрологические уровни - естественные иерархии уровней переживания. Каждый уровень организует и контролирует информацию на уровнях, которые находятся ниже.

2.3. Тема 3. Подходы в работе с возражениями и сопротивлениями

Содержание Темы 3. Основные подходы в работе с возражениями и сопротивлениями: подход центрального результата; подход с отсрочкой; использование рычага уровней; реорганизация линии времени; проверка на экологичность; обобщающие рефрены; сравнение альтернатив.

2.4. Тема 4. Ключевые задания для завершения сессии

Содержание Темы 4. Ключевыми заданиями являются подходы: наблюдайте, продолжайте; наблюдайте, когда; сделайте что-то другое; предскажите; притворитесь; ведите журнал; почему не хуже.

2.5. Тема 5. Типовое поведение клиентов и отношение к ним коуча

Содержание Темы 5. Элементы отношений коуч-клиент включают в себя разделение клиентов на первом этапе на посетителей, жалобщиков и покупателей, что влечет за собой различия в подходах и заданиях, которые могут выполнить клиенты.

2.6. Тема 6. Внутренняя организация клиента

Содержание Темы 6. Внутренняя организация клиента ВАК: визуал, аудиал, кинестетик. Различия в языковых паттернах и система принятия решений.

2.7. Тема 7. Мета программы

Содержание Темы 7. Мета программы - автоматизмы восприятия и мышления можно расформировать по следующим критериям: формальный / неформальный; активный / пассивный; движение к / движение от; внутренние и внешние ссылки.

2.8. Тема 8. Распознавание высокосемантических критериев в речи

Содержание Темы 8. Высокосемантические критерии можно распознать с помощью: слов-маркеров и ключевых фраз и слов.

2.9. Тема 9. Типы коммуникаций

Содержание Темы 9: Различия мета программ создают четыре различных типа коммуникаций: инициативный, организаторский, эмоциональный и аналитический.

Тематика и описание практических занятий по Модулю 2

1. Инструмент «Логические уровни внимания»
2. Инструмент «Сильные вопросы»
3. Инструмент «Выстраивание нового опыта в системе ВАК»
4. Инструмент «Пять позиций восприятия»
5. Инструмент «Составляющие мотивации»

Тематика и содержание самостоятельной работы слушателей по Модулю 2
Самостоятельная работа слушателей заключается в проведении трех коуч-сессий с клиентами.

Формы и методы контроля знаний слушателей по Модулю 2

Методы контроля знаний и умений осуществляются с помощью наблюдения за успехами в проведении сессий на трех практических занятиях, проводимых между модулями.

3. Модуль 3. Основные исходящие в коучинге

3.1. Тема 1. Исходящие в коучинге

Содержание темы 1. Исходящие в коучинге это материалы, мысли и информация, которой делится коуч со своими клиентами, а именно: перспектива; подтверждение; сообщение; энергия; решение; план; структура; ресурс; варианты; забота; тренировка; предложение; стратегия; обратная связь; вызов.

3.2. Тема 2. Основные вопросы в коучинге

Содержание темы 2. Основными вопросами в коучинге становятся следующие этапы: намерения; действия; эмоции; смысл/ духовность.

3.3. Тема 3. Сильные подходы в интервью с коучем

Содержание темы 3. Сильные подходы состоят из следующих рекомендаций: исследуйте возможности; предполагайте наличие исключений; возвращайте к успеху

3.4. Тема 4. Подстройка к будущему, нацеленная на решение

Содержание темы 4. Слова, которые мы используем, вызывают образы в мозгу у нашего слушателя. Тщательный подбор слов может помочь нашему клиенту создавать более позитивные, успешные и ресурсные образы.

3.5. Тема 5. Обратная связь

Содержание темы 5. Обратная связь – основной инструмент, позволяющий коучу делиться с клиентами своими мыслями. Для развития навыка эффективной обратной связи изучают: рамка обратной связи, рамка неудачи; память о приятной и болезненной обратной связи; эффективная обратная связь; как давать обратную связь; получение хорошей обратной связи; как получать обратную связь; парадоксы обратной связи; опросник обратной связи; комплименты в коучинге, ориентированном на решение.

3.6. Тема 6. 101 ошибка коучинга

Содержание темы 6. Изучение ошибок, допускаемых коучами помогает их идентифицировать и избегать в своей работе.

Тематика и описание практических занятий по Модулю 3

1. Инструмент «Трансформационный подход к общению»
2. Инструмент «Работа с понятием самооценка»
3. Инструмент «Работа по поиску корневой причины»
4. Инструмент «Подходы к выявлению ценностей»
5. Инструмент «Увязка критериев и ценностей»
6. Инструмент «Вопросы для формирования результатов»
7. Инструмент «Исследование трудных областей»
8. Инструмент «Шкалирование»

Тематика и содержание самостоятельной работы слушателей по Модулю 3

Самостоятельная работа слушателей заключается в проведении трех коуч-сессий с клиентами.

Формы и методы контроля знаний слушателей по Модулю 3

Методы контроля знаний и умений осуществляются с помощью наблюдения за успехами в проведении сессий на трех практических занятиях, проводимых между модулями.

4. Модуль 4. Уровни развития личности, общества и менеджмента в коучинге

4.1. Тема 1. Основы жизни, расширяющие мышление

Содержание Темы 1. Основы - опорные точки, от которых коуч и клиент отталкиваются в своих размышлениях, восприятии, поведении и суждениях. Основы: это все решаемо или нет; риск всегда можно уменьшить; чаще всего есть лучший способ; успех как побочный продукт; эмоции - наши учителя; промедление смерти подобно; смутные догадки являются высшим проявлением интеллекта; ответ где-то рядом; самоуверенность можно приобрести и другим

путем; мемо-образы и гены развиваются различными темпами; работа ради удовольствия; проблемы - скрытые возможности; люди прилагают все свои усилия и очень стараются, даже когда очевидно, что на самом деле это не так; сознание/понимание объединяет; жизнь - она сама по себе, и это не что-то очень личное.

4.2. Тема 2. Спиральная динамика, исследования Клэра Грейвза

Содержание Темы 2. Спиральная динамика - теория уровней развития человеческих биопсихосоциальных систем. Основные мировоззренческие системы подразделяются на восемь типов мышления: инстинктивное, племенное, эксплуататорское, абсолютистское, материалистическое, социоцентрическое, интегративное, глобальное

4.3. Тема 3. Принципы меметики

Содержание Темы 3. Меметика – наука о единицах культурной информации, передавая которые создаются новые эволюционные модели. Основные принципы: люди обладают способностью создавать новые мемы; мемы пробуждаются в результате изменений условий жизни (времени, места, обстоятельств или проблем); мемы движутся зигзагом между темой самовыражения и самопожертвования.

4.4. Тема 4. Спиральная динамика в развитии бизнеса

Содержание Темы 4. Развитие мировоззренческих систем создает новые бизнес-модели; влияет на стили и методы в управлении в зависимости от уровня системы. Восемь систем управления: группа; семейство; империя; послушная иерархия; деятельная иерархия; сообщество; функциональное движение; глобализация.

4.5. Тема 5. Спиральная динамика в мотивации персонала

Содержание Темы 5. Виды и типы мотивов, правила трудовой мотивации. Человек, компания или общество в целом может позитивно реагировать только на те принципы управления, мотивационные призывы, методы образования, юридические и этические правила, которые приемлемы для нынешнего уровня человеческого существования.

4.6. Тема 6. Стадии развития навыков

Содержание Темы 6. При развитии любого навыка человек проходит через пять этапов: несуществование; зарождение; концентрация; движение; равномерное движение; мастерство. Также нужно различать три стадии нестандартного движения: прорыв; опасность; кризис.

Тематика и описание практических занятий по Модулю 4

1. Инструмент «Тест уровней развития личности»
2. Инструмент «Тест уровней развития менеджера»
3. Инструмент «Рефрейминг модели мира»
4. Инструмент «Коучинг Мастерства»
5. Инструмент «Нестандартное движение»

Тематика и содержание самостоятельной работы слушателей по Модулю 4

Самостоятельная работа слушателей заключается в проведении трех коуч-сессий с клиентами.

Формы и методы контроля знаний слушателей по Модулю 4

Методы контроля знаний и умений осуществляются с помощью наблюдения за успехами в проведении сессий на трех практических занятиях, проводимых между модулями.

5. Модуль 5. Основные принципы развития компетенций менеджера

5.1. Тема 1. Основные аспекты стиля в коучинге

Содержание Темы 1. Основные аспекты стиля – модели поведения коуча. Существует пятнадцать важных аспектов, в которых коуч: слышит то, что действительно было сказано; реагирует непосредственно; воспринимает озабоченность клиента очень серьезно; говорит просто; ненавязчив и нейтрален; открыт для сотрудничества; общается в полностью дуплексном режиме; высказывается до конца; поддерживает общение на высоком уровне; слышит между строк; пользуется только простым, понятным разговорным языком; ведет себя уверенно; полностью ориентирован на клиента; чувствует себя уютно и в окружении проблем; постоянно "с" клиентом.

5.2. Тема 2. Пирамида организационной структуры

Содержание Темы 2. Пирамида организационной структуры состоит из пяти уровней: специалист; старший специалист; менеджер; топ менеджер. На каждом уровне различные подходы к деятельности, по-разному формируется доходная и окладная часть и составляется документооборот. Коуч должен понимать, что именно он может предложить клиенту, находящемуся на различных организационных уровнях организационной структуры.

5.3. Тема 3. Модель GROW

Содержание Темы 3. Модель эффективных вопросов, позволяющая структурировать беседу в коучинге, состоит из: постановка цели; осознание реальности; поиск ресурсов; намерение – действия.

5.4. Тема 4. Коучинг на разных уровнях организационной структуры

Содержание Темы 4. Что из себя представляет коучинг на разных уровнях организационной структуры, таких как: коучинг линейных менеджеров; коучинг топ менеджеров; коучинг организационных изменений.

Тематика и описание практических занятий по Модулю 5

1. Инструмент «Выявление конечного результата ценностей»
2. Инструмент «Профессиональные ценности и критерии»
3. Инструмент «Основные вопросы планирования»
4. Инструмент «Искусство делегирования»
5. Инструмент «Модель GROW»

Тематика и содержание самостоятельной работы слушателей по Модулю 5

Самостоятельная работа слушателей заключается в проведении трех коуч-сессий с клиентами.

Формы и методы контроля знаний слушателей по Модулю 5

Методы контроля знаний и умений осуществляются с помощью наблюдения за успехами в проведении сессий на трех практических занятиях, проводимых между модулями.

6. Модуль 6. Подходы и принципы развития компании в коучинге

6.1. Тема 1. Подходы и принципы в коучинге

Содержание Темы 1. В коучинге выделяются пятьдесят подходов и принципов, влияющих на результативность сессий коучинга и эффективность организационных изменений.

6.2. Тема 2. Стратегический и оперативный менеджмент

Содержание Темы 2. Сравнение характеристик оперативного и стратегического менеджмента для понимания основных принципов работы коуча в том или ином направлении.

6.3. Тема 3. Логические уровни организации

Содержание Темы 3. Каждая организация сочетает в себе несколько взаимосвязанных уровней. Развитие организации связано с взаимодействием всех факторов: возможностями фирмы как таковой, личными устремлениями и амбициями сотрудников, ситуацией на рынке, изменением системы взаимодействия с потребителями, смежниками и конкурентами.

6.4. Тема 4. Миссия организации

Содержание Темы 4. Миссия в общем понимании — это "конечная" цель создания и существования организации, иначе говоря, ее предназначение. Коуч, помогая сформулировать Миссию, открывает возможность компании взять на себя Миссию, обязательство по созданию чего-то полезного для потребителей разного уровня, чтобы потребители хотели финансировать такую компанию, а система заботится о ее существовании.

6.5. Тема 5. Видение будущего развития компании

Содержание Темы 5. Видение или Предвидение - процесс системного прогнозирования, базирующегося на анализе большого объема данных о развитии технологий, наук, социальной, политической, экономической и других сфер жизни человека. Коуч, помогая сформулировать Видение, помогает выйти за рамки собственной системы и просчитать возможные изменения, то есть выжить и остаться актуальными после произошедших перемен.

6.6. Тема 6. Основы Стратегического анализа

Содержание Темы 6. Стратегический анализ позволяет получить необходимую информацию для разработки долгосрочной конкурентоспособной стратегии. Стратегический анализ включает в себя исследование внутренней и внешней среды организации и помогает переоценить миссию,

цели и целевые приоритеты, выявить ключевые факторы успеха, риски и благоприятные возможности.

6.7. Тема 7. Стратегии проекта: типы применяемых стратегий

Содержание Темы 7. Для реализации долгосрочных целей необходимо понимать, какие стратегии применимы в различных условиях развития корпорации. Двенадцать стратегий от горизонтальной интеграции до сокращения помогают клиентам коучинга выбрать и сформулировать применяемую в организации.

Тематика и описание практических занятий по Модулю 6

- 1.1. Инструмент «Формулировка Миссии компании»
- 1.2. Инструмент «Прогноз на 5 лет»
- 1.3. Инструмент «Формулировка Видения»
- 1.4. Инструмент «Анализ дальней внешней среды PEST»
- 1.5. Инструмент «Анализ ближней внешней среды»
- 1.6. Инструмент «Анализ внутренней среды SWOT»
- 1.7. Инструмент «Разработка и выбор стратегии»

Тематика и содержание самостоятельной работы слушателей по Модулю 6

-

Формы и методы контроля знаний слушателей по Модулю 6

Методы контроля знаний и умений осуществляются с помощью показательной сессии с клиентом.

Список рекомендуемой литературы и других информационных ресурсов:

1. А. Огнев, "Организационное консультирование в стиле коучинг", // С-Пб.: Речь, 2003.
2. А. Савкин, М. Данилова, "Коучинг по-русски: смелость желать", // С-Пб.: Речь, 2003.
3. В. Е. Максимов. "Коучинг от А до Я. Возможно всё", // С-Пб.: Речь, 2004.
4. Г. Н. Сарган, А. Ю. Смирнов, В.В. Гудимов, и др., "Новые технологии управления персоналом", // С-Пб.: Речь, 2003.
5. Д. Харрис, "Коучинг. Личностный рост и успех", // С-Пб.: Речь, 2003.
6. Дж. К. Сمارт. "Коучинг." // Издательский дом "Нева", 2004.
7. Джон Уитмор, "Новый стиль менеджмента и управления персоналом", //М.: Финансы и статистика, 2001.
8. Юлия Даниленко. «Жизнь по спирали. Семь способов изменить личную и профессиональную судьбу», //М.: АСТ, 2017.
9. Н. Самоукина, Н. Туркулец. "Коучинг - ваш проводник в мире бизнеса", // С-Пб.: Питер, 2004.
10. С. А. Рогачев. "Коучинг: возможности применения в бизнесе", // Ростов-на-Дону: Фитнес, 2003.
11. С.Троп, Дж. Клиффорд, "Коучинг в обучении. Руководство для тренера и менеджера", // С-Пб.: Питер, 2004.
12. Эрик Парслоу, Моника Рэй. "Коучинг в обучении. Практические методы и техники", // С-Пб.: Питер, 2003.

5. Форма аттестации, оценочные материалы и иные компоненты

В соответствии с локальными нормативными актами организации, осуществляющей образовательную деятельность, в том числе при сетевой форме реализации образовательных программ.

В соответствии с СТО ООО «Москкластер» «Правила проведения работ по добровольной сертификации, порядок их оплаты».

Документ, выдаваемый после завершения обучения

В соответствии с локальными нормативными актами организации, осуществляющей образовательную деятельность, в том числе при сетевой форме реализации образовательных программ.

В соответствии с СТО ООО «Москлартер» «Правила проведения работ по добровольной сертификации, порядок их оплаты».

Рекомендации организации, осуществляющей образовательную деятельность, в том числе при сетевой форме реализации образовательных программ.

В ходе освоения Программы слушатели выполняют отчетные работы (на усмотрение образовательной организации). Слушатели, успешно выполнившие все элементы учебного плана, допускаются к итоговой аттестации. Форма итоговой аттестации определяется организацией, осуществляющей образовательную деятельность, самостоятельно.

По результатам профессиональной переподготовки слушателям, успешно освоившим Программу и прошедшим итоговую аттестацию, выдается документ об образовании установленного образца: удостоверение о повышении квалификации при обучении от 16 до 249 часов, диплом о профессиональной переподготовке при обучении от 250 часов. Диплом о профессиональной переподготовке установленного образца дает право на ведение профессиональной деятельности в соответствующей сфере деятельности. При освоении Программы параллельно с получением высшего образования диплом о профессиональной переподготовке (или удостоверение) выдается одновременно с получением соответствующего документа об образовании и о квалификации.

Лицам, не прошедшим итоговую аттестацию или получившим на итоговой аттестации неудовлетворительные результаты, а также лицам, освоившим часть Программы и (или) отчисленным из организации, осуществляющей образовательную деятельность, выдается справка об обучении или о периоде обучения по образцу, самостоятельно устанавливаемому такой организацией.

6. Организационно педагогические условия

Выбор методов обучения для каждого занятия определяется с учетом того, что Программа ориентирована на частичное или полное использование электронного обучения и дистанционных образовательных технологий (ДОТ). Учебный процесс организуется с применением инновационных технологий и методик обучения, способных обеспечить получение слушателями знаний, умений и навыков в области деятельности, включая освоение правовых основ и технологий выполнения соответствующих работ. Реализация Программы обеспечивается научно-педагогическими кадрами образовательной организации, допустимо привлечение к образовательному процессу высококвалифицированных специалистов из числа руководителей и ведущих специалистов государственных органов, учреждений, а также преподавателей ведущих российских и иностранных образовательных организаций.