



Институт  
Коучинга

ЧАСТНОЕ ОБРАЗОВАТЕЛЬНОЕ  
УЧРЕЖДЕНИЕ  
ДОПОЛНИТЕЛЬНОГО ПРОФЕССИОНАЛЬНОГО  
ОБРАЗОВАНИЯ  
«ИНСТИТУТ КОУЧИНГА»

Программа дополнительного профессионального образования профессиональной  
переподготовки «Интегральные технологии развития людей и организаций»

**ПРИНЯТО**

Педагогическим советом  
ЧОУ ДПО «Институт Коучинга»  
от «26» 11/2024 2024 г.  
Протокол № 100/2024

**УТВЕРЖДЕНО**

Приказом директора  
ЧОУ ДПО «Институт Коучинга»  
Л.Е. Купчина  
№ Приказ от «26» 06. 2024 г.



## ПОЛОЖЕНИЕ

«О ПРОФЕССИОНАЛЬНОЙ ПРАКТИКЕ (СТАЖИРОВКЕ)»

Санкт-Петербург  
2024 г.

## ОГЛАВЛЕНИЕ

<b>1. ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ</b> .....	3
<b>2. ОСНОВНЫЕ ТЕРМИНЫ И ПОНЯТИЯ</b> .....	3
<b>3. ЦЕЛИ И ЗАДАЧИ ПРОФЕССИОНАЛЬНОЙ ПРАКТИКИ (СТАЖИРОВКИ)</b> .....	4
<b>4. КРИТЕРИИ УЧАСТИЯ СТУДЕНТОВ И ВЫПУСКНИКОВ В ПРОЕКТАХ ПРОФЕССИОНАЛЬНОЙ ПРАКТИКИ (СТАЖИРОВКИ)</b> .....	5
<b>5. ПРАВА И ОБЯЗАННОСТИ УЧАСТНИКОВ СТАЖИРОВОЧНОГО ПРОЕКТА</b> .....	6
<b>6. СОДЕРЖАНИЕ И ПОРЯДОК ПРОХОЖДЕНИЯ ПРОФЕССИОНАЛЬНОЙ ПРАКТИКИ (СТАЖИРОВКИ)</b> .....	8
<b>7. ТРЕБОВАНИЯ И РЕКОМЕНДАЦИИ К ОФОРМЛЕНИЮ ОТЧЕТОВ ПО ПРОХОЖДЕНИЮ ПРОФЕССИОНАЛЬНОЙ ПРАКТИКИ (СТАЖИРОВКИ)</b>	9
<b>ПРИЛОЖЕНИЯ</b> .....	10-18

## 1. ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ

Настоящие методические рекомендации разработаны в целях реализации программы профессиональной практики (стажировки) студентов и выпускников Программы дополнительного профессионального образования профессиональной переподготовки «Интегральные технологии развития людей и организаций» (далее - Программы).

Методические указания разработаны в соответствии с:

- Положением «О профессиональной практике (стажировке)»
- Учебным планом Программы
- Календарным учебным графиком Программы

Профессиональная практика (далее – Стажировка) является составной частью Программы и носит рекомендательный характер.

Стажировка не является обязательством со стороны Института Коучинга (не предусматривается договором на обучение), а предлагается как дополнительная возможность (бонус) для студентов/ выпускников, отвечающих требованиям участия в стажировке.

## 2. ОСНОВНЫЕ ТЕРМИНЫ И ПОНЯТИЯ

**СТАЖИРОВКА** – процесс формирования и закрепления на практике профессиональных знаний, умений и навыков, полученных в процессе освоения учебного плана профессиональной программы переподготовки «Интегральные технологии развития людей и организаций».

**СТАЖЕР** – студент или выпускник профессиональной программы переподготовки «Интегральные технологии развития людей и организаций», отвечающий определенным критериям и допущенный руководителем стажировки к участию в ней по итогам прохождения собеседования.

**ЗАКАЗЧИК** – организация, на базе которой стажеры будут проходить стажировку.

**ПРОЕКТ СТАЖИРОВКИ** – проект, предполагающий работу в организации-заказчика. Предметом стажировки являются актуальные задачи менеджмента организации-заказчика и/или сопровождение стажерами студентов, магистрантов и т.д. образовательных учреждений (ИТМО, РАНХиГС, ВШЭ) в процессе обучения.

**РУКОВОДИТЕЛЬ СТАЖИРОВКИ** – представитель Института Коучинга, назначаемый ответственным за профессиональную адаптацию стажера к квалифицированному исполнению своих обязанностей в рамках проекта стажировки.

**СУПЕРВИЗИЯ** – это один из методов теоретического и практического повышения квалификации стажера в формате группового исследования его коучинговой деятельности с целью улучшения качества коучинга, анализа целесообразности используемых практических подходов и методов в работе

и/или осознания паттернов самого коуча.

**ИНТЕРВИЗИЯ** – это один из методов практического повышения квалификации стажера в формате «аквариума», в котором присутствует пара «коуч-клиент» и наставник. Наставником может выступать только консультант Института Коучинга и по запросу руководителя стажировки предоставлять результаты интервизий (см. подробнее в разделе 4).

**СУПЕРВИЗОР** – консультант Института Коучинга, который регулярно проводит супервизию деятельности стажеров в групповом формате и организывает её таким образом, чтобы каждый стажер мог разобрать свой кейс.

**ТРЕХСТОРОННЯЯ ВСТРЕЧА** – встреча коуча, КоучИ и руководителя КоучИ и/или HR-специалиста организации-заказчика, целью которой является определение границ коучинга, метрики результата работы, ответственности и отчетности.

**KICK OFF** – встреча всех заинтересованных сторон проекта, посвященная его запуску. Основная задача KICK OFF – сшивка целей всех участников проекта, а также знакомство коучИ и стажеров, за которым последует формирование рабочих пар.

**МЕНЕДЖЕР/ КООРДИНАТОР ПРОЕКТА СТАЖИРОВКИ** – представитель АСВИКа<sup>1</sup> / Института Коучинга, который организует и координирует группы на совместные предварительные встречи и встречи в формате **KICK OFF** и производит сбор необходимых данных и передачу их Заказчику.

**КОУЧИ (КЛИЕНТЫ)** – сотрудники организации-заказчика, с которыми осуществляют работу стажеры. Запрос коучИ на работу со стажерами формируется либо по итогам трехсторонней встречи, либо (по договоренности с заказчиком) – самостоятельно на первой встрече.

**РУКОВОДИТЕЛЬ КОУЧИ** – представитель заказчика, присутствующий на трехсторонней встрече с целью формирования задачи на совместную работу коучИ и стажера.

### **3. ЦЕЛИ И ЗАДАЧИ ПРОФЕССИОНАЛЬНОЙ ПРАКТИКИ (СТАЖИРОВКИ)**

Ключевой **целью** профессиональной практики (стажировки) является оказание студентам и выпускникам Программы комплексного содействия в профессиональной ориентации и приобретении профессиональных практических навыков.

Профессиональная практика (стажировка) преследует следующие **задачи**:

- Развитие и укрепление метанавыков коуч-консультанта (**см. приложение 1**);

---

<sup>1</sup> АСВИК – Ассоциация студентов и выпускников Института Коучинга

- Развитие и укрепление практических навыков ведения проектной работы с использованием коучинговых технологий в организациях;
- Развитие и укрепление практических навыков по самопрезентации и продажи себя как коуч-консультанта.

#### **4. КРИТЕРИИ УЧАСТИЯ СТУДЕНТОВ И ВЫПУСКНИКОВ В ПРОЕКТАХ ПРОФЕССИОНАЛЬНОЙ ПРАКТИКИ (СТАЖИРОВКИ)**

**I. Критерии допуска СТУДЕНТОВ II СТУПЕНИ<sup>2</sup> Программы дополнительного профессионального образования профессиональной переподготовки «Интегральные технологии развития людей и организаций» к прохождению профессиональной практики:**

- 1.** Отсутствует задолженность по показателям текущей успеваемости
- 2.** 100 % посещаемость всех Лабораторий в рамках учебного плана Программы:
  - отсутствуют пропуски по посещению Лаборатории индивидуального коучинга
  - отсутствуют пропуски по посещению Лаборатории управления группой
  - отсутствуют пропуски по посещению Лаборатории интегрального развития
- 3.** Проведено не менее 10 сессий (по 50-60 минут каждая) в формате индивидуального коучинга в учебной паре "коуч-клиент"
- 4.** Проведено не менее 10 сессий (по 50-60 минут каждая) в формате индивидуального коучинга с «внешними» клиентами (не являющимися близкими знакомыми или коллегами по работе стажеров). Критерий подтверждается:
  - интервью (засчитывается участие в интервью на Лаборатории коучинга, на АСВИКе и при работе со своим куратором)
  - кейсами на супервизиях
  - списком рекомендателей (имена и фамилии клиентов (без контактов), которые готовы подтвердить вашу совместную работу)
- 5.** Вы имеете положительные рекомендации от (или/и):
  - руководителя и/или ведущих Лаборатории индивидуального коучинга по работе в «аквариумах»
  - ведущего супервизий
  - ведущего интервью (на кураторских или в рамках АСВИКа)
- 6.** Коммуникация и любое взаимодействие стажеров с людьми разного ранга соответствуют критерию легкости, дисциплины, ответственности исполнения обязательств. Стажер может быть охарактеризован как использующий открытую коммуникацию, а также командный игрок (субъективный фактор).

---

<sup>2</sup> Студенты I ступени к участию в стажировочных проектах не допускаются

7. Пройдено собеседование с руководителем стажировки.

На собеседовании с собой необходимо иметь чек-лист личного и профессионального развития (**см. приложение 2**) с зафиксированными актуальными данными

## **II. Критерии допуска ВЫПУСКНИКОВ Программы дополнительного профессионального образования профессиональной переподготовки «Интегральные технологии развития людей и организаций» к прохождению профессиональной практики:**

1. Пройдено собеседование с руководителем стажировки

2. Проведено не менее 1 индивидуальной коуч-сессии в формате интервизии и/или проработано не менее одного кейса на супервизии за последние 3 месяца. Ведущими супервизий и интервизий могут выступать только консультанты Института Коучинга, которые по запросу руководителя стажировки предоставляют результаты интервизии/ супервизии с опорой на следующие вопросы:

- сильные и слабые стороны выпускника как консультанта?
- с клиентами какого ранга выпускник в потенциале готов справляться?

3. Коммуникация и любое взаимодействие стажеров с людьми разного ранга соответствуют критерию легкости, дисциплины, ответственности исполнения обязательств. Стажер может быть охарактеризован как использующий открытую коммуникацию, а также командный игрок (субъективный фактор)

4. Приоритет допуска к участию в стажировочных проектах среди выпускников у тех, кто поддерживает и развивает сообщество АСВИК и активно участвует в его работе.

## **5. ПРАВА И ОБЯЗАННОСТИ УЧАСТНИКОВ СТАЖИРОВОЧНОГО ПРОЕКТА**

### **ИНСТИТУТ КОУЧИНГА В ЛИЦЕ РУКОВОДИТЕЛЯ СТАЖИРОВКИ И/ИЛИ МЕНЕДЖЕРА/ КООРДИНАТОРА ПРОЕКТА СТАЖИРОВКИ ОБЯЗУЕТСЯ:**

1. Создать договоренности с Заказчиком: подобрать проект, поддерживать связь с Заказчиком в процессе реализации стажировочного проекта

2. Договориться с Заказчиком о целях проекта, концепции, организации процесса, задачах для консультантов-стажеров и критериях результата

3. Обсудить с Заказчиком Этические рамки проекта:

- Коучи не работают с темами, не связанными с задачами, определенными на трехсторонней встрече, в том числе с темой об увольнении коучИ из компании
- Коучи не предоставляют никакой информации о ходе работы с клиентами, за исключением информации о планировании и проведении коуч-сессий
- При необходимости, отчет о работе предоставляет коучИ (о его форме и

сроках предоставления стажерам сообщается дополнительно). В случае необходимости он может запрашивать помощь у консультанта.

**4.** Донести цели проекта, концепции, правила организации процесса, задачи до стажеров

**5.** Сформировать список выпускников, практикующих коучинг и провести собеседования с потенциальными участниками. Цель собеседования - оценить уровень профессионализма и мотивацию коуча для решения вопроса о включении его в проект

**6.** Предложить список и резюме успешных коучей представителю Заказчика

**7.** Провести вводную встречу с будущими стажерами (обсуждение целей и задач стажировки, возможных способов взаимодействия с Заказчиком, регламента)

**8.** Провести по необходимости стартовую встречу (KICK OFF): рассказать участникам о коучинге и организовать взаимодействие выбранных Заказчиком коучем с представителем Заказчика для проведения очного отбора (демо-сессии с представителем Заказчика)

**9.** Информировать стажеров о факте не прохождения отбора в пул консультантов по проекту. Обсуждение причин отказа - по договоренности с Заказчиком.

**10.** Обеспечить качество работы стажеров:

10.1. Оказывать профессиональную поддержку стажерам во время всего проекта - отвечать на вопросы (в том числе по фотоотчетам), помогать подобрать корректный инструмент или практику для работы, давать обратную связь;

10.2. Провести не менее 3 групповых супервизии для участников проекта:

I - примерно через 2 недели после старта (после проведения не менее 80% первых встреч с клиентами)

II - после проведения не менее 50% третьих встреч с клиентами

III - после проведения 50% пятых встреч с клиентами

10.3. Проводить индивидуальные супервизии со стажерами по договоренности за дополнительную оплату по тарифам Института Коучинга

## **СТАЖЕРЫ ОБЯЗУЮТСЯ:**

**1.** Сформировать и выслать в установленные сроки по почте менеджеру/координатору проекта стажировки стартовый пакет документации для участия в ней, включая резюме с ссылкой на свою видео-визитку на 60-90 секунд, размещенную на своей онлайн платформе (социальные сети, сайт и т.п.). Шаблон резюме может быть задан/не задан Заказчиком.

2. Прояснять цели проекта и задачи в этом проекте
3. Брать ответственность за реализацию поставленных задач, а также за прояснение неясных вопросов и ситуаций
4. Формировать четкий план действия для качественной реализации поставленных задач
5. Выполнять договоренности по организации процесса, включая **быструю и регулярную** коммуникацию с руководителем и/или менеджером/координатором проекта
6. Самостоятельно вместе со своими клиентами формировать расписание встреч:
  - 1 (одной) трехсторонней встречи (по необходимости)
  - от 5 (пяти) коуч-сессий с интервалом 1 раз в 10 - 14 дней (количество сессий устанавливается проектом)
7. Информировать руководителя и/или менеджера/координатора и представителя заказчика (по необходимости):
  - о расписании сессий и о факте их проведения. Для этого заполняется своевременно специальная итоговая форма в формате google-таблицы (ссылку и доступ к данной таблице стажер получает от менеджера/координатора проекта стажировки). Срок уведомления – 48 часов с момента проведения (или отмены/переноса)
  - о сложностях в формировании расписания
  - о сложностях в работе с клиентами (с возможностью запрашивать помощь)
8. Участвовать (выносить кейсы и принимать активное участие в их обсуждении) в групповых супервизиях по установленному расписанию
9. Следовать дополнительным правилам и регламентам проекта, если они вводятся по ходу его реализации

## **6. СОДЕРЖАНИЕ И ПОРЯДОК ПРОХОЖДЕНИЯ ПРОФЕССИОНАЛЬНОЙ ПРАКТИКИ (СТАЖИРОВКИ)**

### **СТАЖЕРСКИЙ ПРОЕКТ ВКЛЮЧАЕТ В СЕБЯ СЛЕДУЮЩИЕ ЭТАПЫ:**

- Подготовка к стажировке (участие в отборном собеседовании, формирование пакета документов – резюме и видеовизитка)
- KICK OFF встреча
- Трехсторонняя встреча: коуч, коучИ, руководитель коучИ (и/или HR-специалист организации-заказчика) с целью определения целей работы коучИ в коучинге
  - Коучинг для каждого участника. Участники могут отказаться от коучинга или от коуча (обязательно обсуждение причины отказа, возможна однократная замена).

### **ОРГАНИЗАЦИЯ ПРОЦЕССА:**

- Институт Коучинга определяет основного менеджера/координатора

проекта

- Менеджер/координатор проекта создает необходимые договоренности с Заказчиком, проясняет цели проекта и задачи для консультантов-стажеров
- Руководитель стажировки определяет, кто из студентов будет участником проекта (основываясь на результатах и качестве работы студентов на лабораториях, сессиях и в др. процессах, а также по итогам собеседования)

### **ИСКЛЮЧЕНИЕ (ВЫХОД) ИЗ ПРОЕКТА МОЖЕТ ПРОИЗВОДИТЬСЯ:**

- При ненадлежащем качестве работы консультанта (определяется на основании обратной связи от клиента или представителя Заказчика)
- При несоблюдении договоренностей (в т. ч. отсутствие на стажерских супервизиях, нерегулярная коммуникация с ведущим/ координатором проекта)

### **ПРОЧИЕ УСЛОВИЯ**

Участие студентов в стажировочных проектах не оплачивается.

Консультанты-стажеры имеют права предлагать свои услуги представителям Заказчика по завершении проекта на платной основе.

## **7. ТРЕБОВАНИЯ И РЕКОМЕНДАЦИИ К ОФОРМЛЕНИЮ ОТЧЕТОВ ПО ПРОХОЖДЕНИЮ ПРОФЕССИОНАЛЬНОЙ ПРАКТИКИ (СТАЖИРОВКИ)**

По окончании каждого стажировочного проекта стажер оформляет **ОТЧЕТ** в произвольной форме, с фокусом внимания на следующие вопросы:

- *Чему научились в процессе участия в данном стажировочном проекте?*
- *Какова динамика в тренировке навыков коучинга после проведенных и проанализированных сессий (проведите самодиагностику по критериям, представленным в таблице Приложения 1)? Что мешало/помогало развивать/тренировать навыки?*
- *Какова динамика изменений качества контакта с клиентами?*
- *Что узнали/заметили о себе как о консультанте?*
- *Насколько помогли Методические указания? Чего не хватило? Что можно было бы добавить / откорректировать?*

Если стажер участвует в нескольких стажировочных проектах, то по каждому из них он заполняет отдельный отчет, а по окончании обучения пишет **ИТОГОВЫЙ ОТЧЕТ**, ориентируясь на вопросы выше с охватом полученного опыта во всех стажировочных проектах.

Итоговый отчет должен быть:

1. выполнен на компьютере в редакторе Word с титульным листом, примеры которых см. в **приложении 3** и **приложении 4**;
2. выслан в электронном виде письмом:
  - руководителю стажировочного проекта (Светлане Кокаревой - [kokareva@coachinstitute.ru](mailto:kokareva@coachinstitute.ru))
  - менеджеру/координатору
  - старшему куратору группы
  - куратору

**ПОКАЗАТЕЛИ САМОДИАГНОСТИКИ УРОВНЯ ОСВОЕНИЯ КОМПЕТЕНЦИЙ  
КОУЧ-КОНСУЛЬТАНТА ДО И ПОСЛЕ СТАЖИРОВКИ (ОЦЕНКА ПО ШКАЛЕ ОТ 1 ДО 10)**

Компетенция	Характеристика
<p><b>Первая группа - Личностные характеристики</b> Все, что описано в этой группе, просто характеризует взрослого зрелого человека со сформированной и устойчивой жизненной позицией. Конечно, эти характеристики важны не только для коуча, но для коуча они необходимы.</p>	
<p><b>Ответственность</b></p>	<p>Полностью отвечает за свою жизнь, принимает последствия своих решений и поступков. Осознает свой круг влияния, не стремится менять других, меняет свое поведение.</p>
<p><b>Автономия и независимость суждений и поведения</b></p>	<p>Устойчив под влиянием фрустрирующих факторов.</p>
<p><b>Осознанность</b></p>	<p>В каждый момент своей жизни, задав себе вопрос – что я думаю, что я чувствую, что я ощущаю – легко получает на них ответы. Максимально чистое восприятие внешнего – видит факты, осознает свои интерпретации и отношение. Находится в контакте с собой и со своим телом.</p>
<p><b>Активность</b></p>	<p>Занят не собой, а своей жизненной задачей. Действует максимально проактивно и целенаправленно. Привычка формулировать видение и выстраивать свою деятельность в его свете, используя его, как фильтр. Не боится ошибаться.</p>
<p><b>Интерес к самоисследованию в сочетании с заботой о себе.</b></p>	<p>Заботится о своем психологическом здоровье и развитии, отслеживает теневые аспекты и интегрирует их. Имеет баланс между самокритикой и признанием своих сильных сторон, между стремлением развивать себя и принятием.</p>
<p><b>Открытость и честность в общении.</b></p>	<p>Искренен. Говорит то, что на самом деле чувствует и думает.</p>
<p><b>Максимальная проявленность</b></p>	<p>Доступ к любой энергии внутри себя, осознает и проявляет любые чувства адекватно ситуации и конгруэнтно себе</p>
<p><b>Принятие себя и других такими, как они есть</b></p>	<p>Интерес к людям, видит их силы и ресурсы, с позиции "человек сам имеет все, чтобы решить свои задачи". Позиция безоценочная и теплая, принимающая, при этом без стремления «взять на себя» задачи и проблемы другого. Интерес к различиям.</p>
<p><b>Вторая группа – Метанавыки.</b> Эти навыки необходимы не только коучу, но и любому другому человеку, работающему в «помогающей» профессии – психотерапевту, педагогу, тренеру. Да и, по большому счету, всем, кто по роду деятельности много взаимодействует с людьми. Впервые описание этих характеристик появилось в работе Карла Роджерса «Клиент-центрированное</p>	

консультирование» в 1967 году, было развито в работах Р. Нельсона-Джоунса и Ф. Бурнарда. Нам близка позиция, изложенная Эми Минделл в ее работе «Психотерапия как духовная практика». Опираясь на этих авторов, мы представляем вам свое видение.

<b>Сопереживание, эмпатия</b>	Способность открыться навстречу разным переживаниям другого человека, понять и почувствовать – чем живет другой. В том числе способность чувствовать вытесняемые, непризнаваемые другим человеком аспекты самого себя. Эмпатия предполагает некоторое «забывание о себе», это позволяет нам «отдавать себя» другому человеку.
<b>Внимательность. Способность замечать «незаметное»</b>	За этой способностью и интерес, любопытство к природе явлений и человека, и внимательность, целостное восприятие, позволяющее заметить «неявное». Те «хвостики», на которые сам человек не обращает внимание, но за ними может стоять важное содержание его психики.
<b>Легкость и игривость, спонтанность и естественность, чувство юмора</b>	Способность работать с удовольствием, позволяя ребенку внутри себя развиваться. Именно эта способность впускает в работу творчество и позволяет проявиться чему-то вроде бы абсурдному, но ведущему к очень ценным озарениям. Кроме того, она выводит нас из заикленности и тупиковых ситуаций. Это и еще и образец для клиента – если Коуч не будет работать с удовольствием, то, как он может помочь клиенту найти радость в его деятельности!
<b>Свидетельствование</b>	Быть в состоянии пережить вместе с клиентом, коллегой или сотрудником сложную ситуацию, сцены групповых конфликтов или сложности в организации и оставаться при этом в позиции наблюдателя. Наблюдатель способен спокойно видеть – что происходит на самом деле, просто факты и не включается в ситуацию эмоционально, тем более не занимает чью-то сторону.
<b>Способность варьировать степень своей активности, энергии, влияния в зависимости от ситуации.</b>	Спокойное и расслабленное присутствие сменяется на активность, когда появилось то «неявное», что требует внимания, и здесь усилия направляются на то, чтобы помочь человеку заметить это «незаметное» тоже и удержаться в этом новом пространстве, исследуя и переживая его. В менеджменте это выражается в гибкости стиля управления – вся линейка директивных - недирективных методов используется адекватно задачам и ситуации.
<b>Баланс и гибкость</b>	В способности быть непредсказуемым и иррациональным и быть логичным и системным исследователем. Сочетание этих качеств создает динамику и энергию процесса, заставляет человека, с которым вы работаете, быть в «тонусе».
<b>Интегральная информированность и системное мышление</b>	Способность видеть все аспекты рассматриваемой ситуации, всю систему, все ее элементы, многоуровневость, взаимосвязи. Способность создавать системы и модели, структурируя информацию. Способность осознавать свою «точку присутствия» в системе и «точку присутствия» клиента и способность перемещаться на другие точки восприятия.

### **Третья группа - Профессиональные знания и умения**

Основой всех профессиональных умений является позиция коуча – «я проводник». Как говорили наши английские учителя – «я организовываю встречу клиента с Богом, не с собой, а с Богом внутри него самого». Позиция эта требует, прежде всего, умений, направленных на себя – воспринимать факты без интерпретаций (слышать и видеть), отражать их так же чисто, чтобы клиент мог увидеть себя в этом зеркале и на основе увиденного принимать решения. Основная сложность в приобретении этих навыков состоит в том, что людям очень сложно удерживаться от проекций, переносов, интерпретаций, и в том, что люди даже не осознают, что они каким-то образом привносят себя, если не прямыми советами, то вопросами подводя другого человека к «правильным» решениям. И если это нормально для обучения детей в школе, то вовсе не подходит развития взрослого человека.

Установление контакта, присоединение, создание рапорта с клиентом (человеком, командой)

Замечать неконгруэнтность и изменения состояния клиента

Отзеркаливание содержания, сути послания и эмоции, окрашивающей это содержание

Задавание вопросов, направляющих внимание клиента на неосознаваемые им аспекты

Побуждение к проявлению истинных эмоций

Помощь в формулировке истинных потребностей и вытекающих из них задач

Умение использовать адекватно базовые модели коучинга (GROW, модель Т, фокус внимания и т.д.)

Умение использовать базовые модели интегрального коучинга (ТОЖ и НОЖ, интегральная карта – всеуровневая, всесекторная карта)

Умение резюмировать и формулировать метафоры

Умение использовать различные методы для помощи клиенту в разворачивании процесса, в качественном проживании эмоций, текущих в настоящем (основы психодраматических техник, визуализация, основы процессуальной работы)

Умение использовать поддержку и вызов, исходя из мотивации клиента и в зоне его ближайшего развития

Умение выстраивать контракт с клиентом и организовывать процесс взаимодействия

### **Группа знаний и умений из смежных областей.**

Они органично вплетаются в работу коуча – менеджмент, психология, управление группой и групповой динамикой, различные психотерапевтические технологии.

Модель личности (мы опираемся на модель Р. Ассаджиоли, психосинтез), любая из современных, как основа для понимания психики

Закономерности психологического развития человека - этапы, кризисы, как проходит трансформация и трансляция

Понятие психологической нормы, невротик и психотик

Акцентуации, особенности разных клиентов, отличия в процессе работы с ними

Психограмма, разные разумности, неравномерность развития разумностей

**ПОКАЗАТЕЛИ ЛИЧНОГО И ПРОФЕССИОНАЛЬНОГО РАЗВИТИЯ**  
**Ф.И.О. студента \_\_\_\_\_**

ПОКАЗАТЕЛЬ РАЗВИТИЯ	3 семестр						4 семестр						5 семестр								
	Сент.	Окт.	Ноя.	Дек.	Янв.	Февр.	Март	Апр.	Май	Июнь	Июль	Авг.	Сент.	Окт.	Ноя.	Дек.	Янв.	Февр.	Март	Апр.	Май
<b>I. МОЯ УСПЕВАЕМОСТЬ (ЗАЧЕТНЫЕ РАБОТЫ И ДИПЛОМ)</b>																					
Отчеты в Блогосфере по каждой сессии																					
Зачет по обязательной литературе																					
Отчет по личному развитию за семестр																					Итоговое за II ступень
Переводное собеседование																					Итоговое
Зачет по Лаборатории управления группой	Написание дизайна фасилитации																				
Зачет по клинической психологии																					
Зачет по Лаборатории индивидуального коучинга																					(сессия на 20 минут)
СТАЖИРОВКА + СУПЕРВИЗИИ													Участие в стажировочных проектах								
Зачет по Лаборатории интегрального развития																					
Повторное исследование LDP																					
Написание дипломной работы													Написание дипломной работы в соответствии с графиком								



**ПРИЛОЖЕНИЕ 2 (продолжение)**

ПОКАЗАТЕЛЬ РАЗВИТИЯ*	3 семестр							4 семестр						5 семестр							
	Сент.	Окт.	Ноя.	Дек.	Янв.	Февр.	Март	Апр.	Май	Июнь	Июль	Авг.	Сент.	Окт.	Ноя.	Дек.	Янв.	Февр.	Март	Апр.	Май
<b>III. МОЯ ЭВОЛЮЦИЯ В ГРУППОВОЙ РАБОТЕ</b>																					
<b>ВСЕГО ПРОВЕДЕНО ЧАСОВ ФАСИЛИТАЦИИ, в т.ч:</b>																					
1. Провел (-а) часов фасилитации в своей компании																					
2. Провел (-а) часов фасилитации в других компаниях																					
3. Провел (-а) часов фасилитации на лаборатории управления группой																					
Чтение профессиональной литературы по теме блока																					
Написал (-а) экзаменационный дизайн фасилитации и провел (-а) прокат его части на 1,5 часа																					
Провел(-а) фасилитационных процессов (вне Института) для подготовки к экзамену по групповой работе																					
<b>IV. МОЯ ЭВОЛЮЦИЯ В ПРОЕКТНОЙ РАБОТЕ</b>																					
<b>ВСЕГО ЧАСОВ УЧАСТИЯ В ПРОЕКТНОЙ РАБОТЕ, в т.ч:</b>																					
1. В проектах односторонних в разных ролях (заказчик, коуч и др.)																					
2. В совместных проектах с односторонними в разных ролях																					
3. В стажировочных проектах																					

Института, в т.ч.:																				
3.1. Провел(-а) коуч-сессий в стажировочных проектах																				
3.2. Посетил (-а) супервизии в рамках стажировочных проектов																				
3.3. Был(-а) в роли супервизируемого на супервизиях в рамках стажировочных проектов																				
Чтение профессиональной литературы по теме блока																				
<b>V. МОЯ ЭВОЛЮЦИЯ В ЛИЧНОЙ РАБОТЕ НАД СОБОЙ</b>																				
Личная работа с куратором (min 1 раза в месяц) **																				
Личная работа с куратором за дополнительную оплату																				
Личная работа с психотерапевтом (min 1 раза в месяц) *																				
Личная работа с психотерапевтом за дополнительную оплату																				
Следование рекомендациям после консилиума***																				
Ведение дневника самонаблюдений																				
Чтение профессиональной литературы по теме блока																				

\*-показатели, выделенные красным, являются обязательными. Без их выполнения допуск к сдаче экзаменов и написанию диплома будет невозможен.

\*\* - по учебному плану индивидуальная работа включает в себя три (3) часа, из которых: 1 час - с куратором, 1 час – с психотерапевтом, 1 час – на выбор.

\*\*\*- включите свои индивидуальные рекомендации, полученные после консилиума, в данную форму самостоятельно, чтобы отслеживать свои результаты

**ПРИЛОЖЕНИЕ 3.**  
**Титульный лист к отчету / итоговому отчету**



**ЧАСТНОЕ ОБРАЗОВАТЕЛЬНОЕ УЧРЕЖДЕНИЕ  
ДОПОЛНИТЕЛЬНОГО ПРОФЕССИОНАЛЬНОГО  
ОБРАЗОВАНИЯ «ИНСТИТУТ КОУЧИНГА»**

Программа дополнительного профессионального образования  
профессиональной переподготовки «Интегральные технологии развития  
людей и организаций»

**II (профессиональная) степень обучения**

**ОТЧЕТ  
ПО РЕЗУЛЬТАТАМ УЧАСТИЯ В СТАЖИРОВОЧНОМ ПРОЕКТЕ**

« \_\_\_\_\_ »

**ВЫПОЛНИЛ:**

студент \_\_\_\_\_ семестра  
II ступени обучения

\_\_\_\_\_

**ПРОВЕРИЛ:**

\_\_\_\_\_

\_\_\_\_\_

**г. Санкт-Петербург, 2024-2026 гг.**

**ПРИЛОЖЕНИЕ 4.**  
**Титульный лист к отчету / итоговому отчету**



**ЧАСТНОЕ ОБРАЗОВАТЕЛЬНОЕ УЧРЕЖДЕНИЕ  
ДОПОЛНИТЕЛЬНОГО ПРОФЕССИОНАЛЬНОГО  
ОБРАЗОВАНИЯ «ИНСТИТУТ КОУЧИНГА»**

Программа дополнительного профессионального образования  
профессиональной переподготовки «Интегральные технологии развития  
людей и организаций»

**II (профессиональная) ступень обучения**

**ИТОГОВЫЙ ОТЧЕТ  
ПО РЕЗУЛЬТАТАМ УЧАСТИЯ В СТАЖИРОВОЧНЫХ ПРОЕКТАХ:**

« \_\_\_\_\_ »  
« \_\_\_\_\_ »  
« \_\_\_\_\_ »

**ВЫПОЛНИЛ:**

студент \_\_\_\_\_ семестра  
II ступени обучения

\_\_\_\_\_

**ПРОВЕРИЛ:**

\_\_\_\_\_  
\_\_\_\_\_

**г. Санкт-Петербург, 2024-2026 гг.**