

УТВЕРЖДАЮ

Генеральный директор ООО «ГТР»

 В.А. Кирюшкин

« 05 » __06__ 2023 г.

Профессиональный коучинг

Программа профессиональной переподготовки

Казань 2023

Авторы-составители: В.А. Кирюшкин

СОДЕРЖАНИЕ

№	Наименование	Стр.
1	Паспорт	4
2	Аннотация	4
2.1	Планируемые результаты освоения программы	5
2.2	Требования к уровню подготовки слушателя по данной дисциплине	5
3	Учебно-тематический план	6
4	Содержание программы:	7
	Модуль 1 Коучинг-методология индивидуальной работы с клиентом	7
	Модуль 2. Коучинг-методология работы с группой, системный коучинг	8
	Модуль 3. Трансформационный коучинг	10
	Модуль 4 Индивидуальный коучинг. Супервизия индивидуального и командного коучинга	12
5	Список литературы	13
6	Информационные ресурсы	14
7	Приложения	15

1. Паспорт

Форма обучения: очно-заочная

Аудиторная нагрузка: 350 часа

Итоговый контроль: защита итоговой работы

Текущий контроль – зачеты.

2. Аннотация

Программа разработана в соответствии с: Федеральным законом от 29.12.2012 № 273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации», приказом Минобрнауки России от 15 ноября 2013 года N 1244 о «Порядке организации и осуществления образовательной деятельности по дополнительным профессиональным программам».

Данная программа профессиональной переподготовки предназначена для лиц, имеющих высшее образование, чья деятельность связана с управлением персоналом, организационным и психологическим консультированием, проведением индивидуальной и групповой работы по повышению личной эффективности. Программа направлена на получение компетенций специалистами, необходимых для использования современных технологий коучинга в индивидуальной и групповой работе.

Программа состоит из четырех частей (модулей), каждая из которых имеет самостоятельное значение и отражает разные аспекты коучинга.

Цель программы – формирование научных представлений у слушателей о закономерностях и особенностях работы коуча, приобретение ими практических навыков эффективной деятельности и ее анализа, а также повышение психологической культуры специалиста для успешного осуществления профессиональной деятельности и самосовершенствования.

2.1 Планируемые результаты освоения программы

По результатам освоения данной программы будут сформированы **следующие компетенции:**

- способность проводить коуч-сессии в индивидуальном и групповом форматах;
- толерантно воспринимать социальные, этнические, конфессиональные и культурные различия;
- способность самостоятельно планировать и анализировать коуч-сессии;
- использовать современные методы коучинга в работе с людьми разных профессиональных групп;
- создавать свои тренинги и программы по коучингу;
- применять самоанализ в своей работе;
- владеть основными базовыми технологиями коучинга;

2.2 Требования к уровню подготовки слушателя по результатам данной программе

Слушатели, завершившие изучение должны знать:

- основные теоретические концепции коучинга, цели и задачи, методы по различным темам;
- основные теоретические положения, категории и понятия коучинга;
- основные технологии коучинга;
- основы психологии межличностных отношений, организационной и управленческой психологии;
- особенности ситуаций оценивания личности в ситуации коуч-сессии;
- что такое коучинговая беседа, ее структура и процесс;
- что такое коучинговый запрос и контракт, формат конечного результата, коуч-техники.

3. Учебно-тематический план

№ п. п	Название дисциплины/модуля	Всего часов	Лекци и	Семин ары	Практи ческие занятия	Форма контрол я
1	Модуль 1 Коучинг-методология индивидуальной работы с клиентом:	90	26	16	48	Зачёт
2	Модуль 2. Коучинг-методология работы с группой, системный коучинг.	90	16	10	64	Зачёт
3	Модуль 3. Трансформационный коучинг.	90	12	8	70	Зачёт
4	Модуль 4. Индивидуальный коучинг. Супервизия индивидуального и командного коучинга.	80	6	8	64	Зачёт
5	Итоговая работа					Экзамен
	ВСЕГО ЧАСОВ	350	61	43	246	

СОДЕРЖАНИЕ ПРОГРАММЫ

Модуль 1 Коучинг-методология индивидуальной работы с клиентом (90 ч.)

Коучинг, его разновидности.

Понятие - коучинг. Разновидности индивидуального коучинга: классический коучинг; коучинг - тренинг. История коучинга.

Разновидности командного коучинга: классический коучинг, коучинг-тренинг, командообразование.

Особенности коучинг-взаимодействия. Раппорт, прояснение, ответственность, баланс поддержка-фрустрация. Ошибки, которые совершает коуч.

Основные компетенции коуча. Сбор невербальной информации, моделирование ситуаций, актуальных для клиента, речевые инструменты коучинга: 5 видов вопросов, обратная связь, вызовы, поддержка, утверждения и идеи.

Вопросы коуч-взаимодействия: модельные вопросы, вопросы-сомнения, вопросы-уточнения, трансформирующие вопросы, вопросы-разрешения. Обратная связь: модель "гамбургера". Типология four social styles (Merrill) и особенности взаимодействия с каждым типом. Особенности использования типологии И. К. Адизесом.

Макромодели коучинга и их особенности (GROW, LIGHT, SCORE, ABC и другие). Базовая макромодель GROW.

Микромодели первого шага "Goals": SMART, PURE, CLEAR. Микромодели второго шага "Reality". Логические уровни (Г. Бейтсон). 4 петли коучинг-взаимодействия на примере Нейробиологических уровней (Р. Дилтс). Концепция личной и корпоративной миссии. 4-позиционное описание реальности. SWOT-analysis. Маркетинг-микст (6P). Balanced SCORECARD. Микромодели третьего шага "Opportunities". 3 пути поиска новых возможностей. Шаги креативного процесса. 3 подхода группировки возможностей. Метод "декартовы координаты". Микромодели четвертого шага "Ways". Создание реалистичного плана движения к цели.

4 стратегии мотивации. Мотивация, исходя из ценностей по Риссу. 8 ценностных мотивационных мишеней. Интеграция модели GROW.

Формы коучинг-взаимодействия. Стандартный, телефонный, skype-коучинг. Коридорный коучинг и менеджмент в стиле коучинга. Этические стандарты коуча.

Темы семинарских занятий.

Семинар 1. (4 ч)

Известные школы и направления коучинга. История коучинга в мире и в России. Коучинг как метод раскрытия потенциала человека с целью максимального повышения его эффективности. Взаимосвязь коучинга с наставничеством, тренингом и психологией.

Семинар 2. (4 ч)

Особенности коучинг-взаимодействия в сравнении с другими психологическими практиками работы с клиентом. Достижение цели, поставленной для позитивных изменений в жизни и работе - результат коучинга.

Семинар 3. (4 ч)

Основные этапы и технологии ведения консультативной беседы. Психологические феномены и закономерности, отражающие процессы создания оптимального психологического климата в процессе коучинга.

Семинар 4. (4 ч)

Основные этические принципы проведения коучинговой сессии. Подбор адекватных методов коучингового сопровождения индивидов и групп с учетом организационной и профессиональной принадлежности.

Практические занятия (28 ч.)

1. Невербальная коммуникация. (8 ч.)

Основные каналы передачи информации. Значение невербального канала в общении. Анализ расположения собеседников в пространстве. Выбор оптимального места для беседы. Анализ поз и жестов. Подстройка. Контроль над своим психическим состоянием. Якоря ролевых состояний (по Э.Берну)

2. Построение микромоделей первого шага "Goals" (8 ч).

SMART, PURE, CLEAR.. Условия применимости. SWOT-analysis. Метод "декартовы координаты". Разбор кейсов. Работа в командах и тройках.

3. Групповая работа (12 ч.).

Отработка навыков коуч-взаимодействия. Работа в тройках на отработку навыков коуч-взаимодействия. Модельные вопросы, вопросы-сомнения, вопросы-уточнения, трансформирующие вопросы, вопросы-разрешения. Обратная связь

Модуль 2. Коучинг-методология работы с группой, системный коучинг (90 ч.)

Разновидности командного коучинга. Классический командный коучинг. Командный коучинг-тренинг. Командообразующий коучинг.

Коучинг-тренинг. Особенности коучинг-тренинга и его отличия от классического тренинга. 3-ступенчатая модель коучинг-тренинга. «Кубическая» модель коучинг-тренинга. 5 этапов «кубика». Мостики. Гибкость и целенаправленность коучинг-тренинга. Использование mind map для создания коучинг-тренинга. Навыки установления контакта с группой. Имидж командного коуча. 3 вида жестов. Постановка голоса. Самопрезентация коуча.

Риторические приемы, используемые в командном коучинге. Структура вопросов в командном коучинге, маркирование и сигналинг.

6 стилей эффективного тренера. Распределение стилей в кубической структуре.

Невербальные и вербальные приемы управления аудиторией. Психогеография и способы ухода от дискуссии.

Групповая динамика, этапы. Способы управления первой и второй фазами динамики группы. 2 подхода в командообразовании.

Техники креативности в командном коучинге. Брейнсторминг. Брейнрайтинг. Метаплан. Прогрессирующий брейнсторминг и модель У. Диснея. Парадоксальный брейнсторминг и «древо головной боли». «Корабельный совет».

Модеративные методы: 6-3-5, индивидуальный брейнсторминг.

Методы с использованием свободных ассоциаций: бисоциация, синектика, фокальные объекты.

Системная теория и системный коучинг: основы процессов системного познания и понимания как рамки мышления и действий при консультировании клиентов и организаций. Требования к практической работе коуча, основанные на базовых тезисах системной теории и конструктивизма. Описания систем, интерпретаций и динамик процессов.

Системное консультирование организаций: организационное консультирование на разных уровнях. Прояснение запроса на разных уровнях, стратегии для "возврата" организации её задачи, инициирование и внедрение процесса самообучающейся организации.

Темы семинарских занятий. (10 ч)

Семинар 1 (4 ч)

Опыт участников группы, как учитывать опыт в процессе коучинга. Использование опыта участников для достижения целей коучинга. Цикл Колба в групповой работе.

Семинар 2 (4 ч)

Групповая динамика. Трудные участники, их типы. Работа с трудными участниками. Выявление намерений. Стадии развития группы – формирование, шторм, нормирование, реализация, завершение.

Семинар 3 (2 ч)

Самообучающаяся организация. Внедрение процесса самообучающейся организации. Специфика построения самообучающейся организации в зависимости от размера организации. Связи между процессами в самообучающейся организации.

Практические занятия (44 ч.)

Занятие 1 (8 ч)

Установление контакта с группой. Упражнение «Ледокол» (Приложение 1) Отработка навыков самопрезентации и презентации. Техника ЦВО - ЦЕЛЬ (Зачем), ВАЖНОСТЬ (Почему), ОБЗОР (Общее представление о структуре презентации). Работа в тройках по отработке навыков презентации и самопрезентации.

Занятие 2 (8 ч)

Техники креативности в командном коучинге. Брейнсторминг. Брейнрайтинг. Метаплан. Прогрессирующий брейнсторминг и модель У. Диснея. Парадоксальный брейнсторминг и «древо головной боли». «Корабельный совет». Работа в командах и тройках.

Занятие 3 (8 ч), Занятие 4 (8 ч).

Прояснение запроса. Три уровня контракта: административный, психологический, профессиональный. Техника прояснения профессионального контракта. Фрейм-запрос (окружение, мотивация, большие цели). Техники прояснения/формулирования: ХСР (хорошо сформулированного результата). Работа в тройках.

Техники креативности в командном коучинге. Прогрессирующий брейнсторминг и модель У. Диснея. Парадоксальный брейнсторминг и «древо головной боли». «Корабельный совет». Работа в тройках и командах.

Занятие 5 (8 ч)

Навыки управления группой: фасилитация и модерация. Техники управления конфликтами в группе. Структурные методы разрешения конфликта: разъяснение требований к работе, установление общегрупповых целей, работа с трудными участниками. Работа в командах и тройках.

Занятие 6 (4 ч)

Встроенный ассесмент в системном коучинге: анализ компетенций клиента, анализ компетенций в контакте, анализ компетенций в анамнезе, построение моделей получения обратной связи клиентом от его окружения. Анализ смысла жизни и корпоративных ценностей, Диагностика ценностной удовлетворенности. Диагностика ценностной аутентичности. Разбор кейсов. Работа в командах и тройках.

Модуль 3. Трансформационный коучинг (90 ч.)

Введение в трансформационный коучинг – цели, основы, ценности, подход. Трансформационный коучинг, как системный, целостный, многоуровневый подход к человеку и представление о безграничности его ресурсов и возможностей. Фокус трансформационного коучинга. Цель трансформационного коучинга, как осознание и использование внутренних ресурсов. Основные предпосылки трансформационного коучинга: постоянство и неизбежность изменений, предпосылки больших изменений, наличие ресурсов для решения проблем. Состояния коуча и клиента, способствующие трансформации: работа на уровнях идентичности и миссии, потоковые состояния. Позиция реактивности - проактивности. Визуализация цели. Техники «параллельной визуализации». Диагностические и проективные методики в коучинге. Работа с жизненной миссией, уникальностью человека. Миссия в компаниях. Трансформационные техники в образовании. Техника «Внутренний проводник», «Экран», «Белая комната». Работа с образами. Работа с зависимыми состояниями клиентов. Техники выбора. Поиск ключевых решений в организациях. Техники системного мышления. Мультимодальный подход, использование различных техник: НЛП, Гештальт-подход, Эннеаграмма, Трансформация Линии Времени, Генеративный коучинг и др. Основные приемы работы в разных техниках. Выявление и трансформация ограничивающий убеждений, связанных с запросом клиента. 6 уровней работы в коучинге: Логические уровни Р. Дилтса. Техника работы с частями личности для разрешения внутренних конфликтов, 5-шаговая модель Т. Голви. Профессиональная идентичность и продвижение коуча. Маркетинг и продвижение коуча. Новейшие технологии продвижения себя на рынке коучинговых услуг. Организация работы коуча. Составление коучингового контракта.

Темы семинарских занятий (8 ч.)

Семинар 1 (4 ч)

Отличия классического и трансформационного коучинга. Необходимые предпосылки для успешной работы. Отличия коучинга от психотерапии и психологического консультирования. Выбор форм работы в зависимости от запроса и типа клиента.

Семинар 2 (4 ч)

Необходимые предпосылки успешной работы коуча. Границы компетентности коуча. Отличие коучинга от других помогающих профессий (психотерапия, психологическое консультирование). Отличие трансформационного коучинга от других видов коучинга.

Темы практических занятий (50 ч.)

Занятие 1 (10 ч.)

Навыки внимательности и глубинного слушания. Фокусировка внимания на особенностях поведения и речи человека в различных контекстах для распознавания вербальных и невербальных паттернов. Основы паттернинга. Паттерны содержания. Структура убеждений, работа с паттернами языка, модель Милтона Эриксона. Навыки управления вниманием. Развитие навыков уточнения и наблюдения. Работа в командах и тройках.

Занятие 2 (8 ч.)

Умение выявлять и использовать ключевые элементы содержания для вхождения в проблемное пространство клиента.

Искусство задавания вопросов для недирективного ведения коучинга. на поведенческом уровне. Работа в тройках.

Отработка навыков умения расширять видение проблемного пространства клиента, понимать его ограничения, и обогащать новыми смыслами, ре-импринтинг, ре-паттернинг посредством беседы. Работа в командах и тройках.

Занятие 3 (8 ч.)

Метод "Трансформация Линии Времени": определение проблемы клиента; перевод клиента в прошлое к воспоминанию о первом ключевом событии, породившем проблему; трансформация старых негативных эмоций; трансформация внутренних частей и конфликтов. Отработка основных приемов в тройках. Групповое обсуждение.

Занятие 4 (8 ч.)

6 уровней работы в коучинге, анализ и самоанализ на основе логических уровней Р. Дилтса. Техника работы с частями личности для разрешения внутренних конфликтов, 5-шаговая модель Т. Голви. Отработка основных приемов в тройках, групповое обсуждение.

Занятие 5 (8 ч.)

Основные приемы гештальт-подхода: экспериментирование, работа с полярностями, телесные ощущения, техники горячий стул и пустой стул. Особенности групповой работы в гештальт-подходе. Отработка основных приемов в тройках.

Занятие 6 (8 ч.)

Метод эннеграммы. Достоинства и недостатки. Экспресс-тест Ризо-Хадсона, заполнение и обсуждение результатов. (Приложение 2).

Техники: «Внутренний проводник», «Экран», «Белая комната». Работа с образами. Работа с зависимыми состояниями клиентов. Техники выбора. Отработка основных приемов в тройках, групповое обсуждение.

Модуль 4.

Индивидуальный коучинг. Супервизия индивидуального и командного коучинга (80 ч.)

Индивидуальный коучинг, как коуч-обучение с отдельно взятым клиентом по специальным технологиям и методикам, помогающим добиться эффективности в работе. Первоначальные гипотезы о клиенте, его ожиданиях, целях. Типичные ожидания клиентов в коучинге. Виды запросов на персональный коучинг и стратегии работы с ними. Различные типы взаимодействия коуча и клиента. Следование за интересом клиента. Инструменты коуча в работе с убеждениями, установками и ценностями.

Супервизия. Классический индивидуальный коучинг. Разбор методов индивидуального коучинг-тренинга. Колесо жизни (М. Аткинсон). Разбор методов стратегического коучинга. Разбор методов использования коучинга в работе с зависимостями и по изменению привычек. Супервизия командного коучинга. Супервизия коучинг-тренинга и классического коучинга. Модель Сенге. Системные процессы в коучинге. Создание модели систем с постоянно увеличивающейся энтропией. Парадоксальные методы в коучинге. Системный анализ. Модель системного коучинга SOAR. Модель Коттера. Коучинг в разрешении конфликтов. Коучинг-медиация по разрешению конфликтов

Семинар 1 (4 ч.)

Способы преодоления возможных ошибок коуча. Организация коуч-сессии с использованием заданных модулей и индивидуальных консультаций. Роль коуча в сопровождении клиента к успешному построению жизни и карьеры. Контракт между коучем и клиентом.

Семинар 2 (4 ч.)

Необходимость супервизии в профессиональном становлении коуча. Цели супервизии. Отслеживание переносов и контр-переносов. Групповая и индивидуальная супервизия, достоинства и недостатки. Этические нормы коучинга и профессиональных коучей.

Практические занятия

Занятие 1 (8 ч.)

Техники «Активное-слушание» и «Я-высказывание» в индивидуальном коучинге. Условия использования, типичные ошибки. Формулировка и переформулирование запроса клиента. Отработка в парах и тройках. Групповое обсуждение.

Занятие 2 (8 ч.) Трансформационная метафорическая игра «КОЛЕСО ЖИЗНИ». Групповое обсуждение индивидуальных результатов.

Занятие 3 (8 ч.) Разбор кейсов участников.

СПИСОК ЛИТЕРАТУРЫ

Основная: Эдуард Стак Коучинг на предприятии. Станьте менеджером-тренером, М. Институт консультирования и системных решений, 2006

1. Лаура Уитворт, Генри Кимси-Хаус, Фил Сэндал [Коактивный коучинг. Учебник](#) (Co-Active Coaching) М., МАК, 2004
2. Мэри Бэт О'Нил [Коучинг руководителей: твердость и открытость. Системный подход в привлечении руководителей к решению их проблем](#) (Executive Coaching with Backbone and Heart: A System Approach to Engaging Leaders with Their Challenges) 2005
3. Макс Ландсберг [Коучинг. Повышайте собственную эффективность, мотивируя и развивая тех, с кем вы работаете](#) (The Tao of Coaching: Boost Your Effectiveness at Work by Inspiring and Developing Those Around You) 2006
4. Нино Томашек [Системный коучинг. Целеориентированный подход в консультировании](#) (Systemisches Coaching: Ein zielorientierter Beratungsansatz) 2008
5. Дж. К. Смарт [Коучинг](#) (Real Coaching and Feedback. How to Help People Improve Their Performance) 2004
6. Н. Самоукина, Н. Туркулец [Коучинг - ваш проводник в мире бизнеса](#) 2004
7. Эрик Парслоу, Моника Рэй [Коучинг в обучении. Практические методы и техники](#) (Coaching and Mentoring. Practical Methods to Improve Learning) 2003
8. Александр Савкин, Марина Данилова [Коучинг по-русски: смелость желать](#) 2003
9. Роберт Дилтс [Коучинг с помощью НЛП](#) (From Coach to Awakener) 2004
10. С. Торп, Дж. Клиффорд [Коучинг. Руководство для тренера и менеджера](#) (The Coaching Handbook. An Action Kit for Trainers & Managers) 2004
11. Джина Харрис [Коучинг: личностный рост и успех](#). 2003
12. Александр Огнев [Организационное консультирование в стиле коучинг](#). 2003
13. У. Тимоти Голви. «Работа как внутренняя игра». М., Альпина Бизнес Букс, 2005.
14. Майлз Дауни. «Эффективный коучинг». М., Добрая Книга, 2005.
15. Дэниел Гоулман, Ричард Бояцис, Энии Макки. «Эмоциональное лидерство», М., Альпина Бизнес Букс, 2005.
16. Марша Рейнольдс. «Коучинг: эмоциональная компетентность». М., ЦП КУБ, 2003
17. . Мэри Бэт О'Нил. «Коучинг руководителей: твердость и открытость ». М., МАК, 2005.
18. Джон Уитмор. «Коучинг высокой эффективности». М., МАК, 2005.

19. Маргарет Паркин. «Сказки для коучей». М., Добрая Книга, 2005
20. Сергей Рогачев. «Коучинг: возможности применения в бизнесе». Р-н-Д, ФЕНИКС, 2003.
21. Вагин И., Глушай А. Как стать первым: Практический коучинг по-русски. - М.: ООО "Издательство АСТ", 2003.
22. . Максимов В.Е. Коучинг от А до Я. Возможно все.- СПб.: Издательство "Речь", 2004. - 264 с.
23. Уитмор Дж. Coaching - новый стиль менеджмента и управления персоналом / Практическое пособие. - М.: Финансы и статистика, 2001. - 160 с.
24. Харрис Дж. Коучинг: личностный рост и успех. - СПб.: Издательство "Речь", 2003. – 112
25. Коучинг - это просто. Авторы: М. Лейблинг, Р. Прайор

Информационные ресурсы

1. <http://coaching-org.ru> Журнал «Коучинг в организации»
2. <http://prosto-coach.ru> Портал о коучинге статьи, информация.
3. <http://coach-portal.ru> Портал о коучинге

Упражнение «Ледокол»

— перевод слова «icebreaker». Это короткие упражнения, которые используются для создания атмосферы доверия в группе, раскалывания льда недоверия.

Самый первый ледокол — это знакомство. Наиболее часто проводятся знакомства в парах, когда участники рассказывают друг другу о себе, а затем представляют своего партнера. Известно, что говорить о другом легче, чем о себе. Я лично очень часто использую упражнение под названием «Мой новый знакомый — человек особенный, потому что ...». Очень популярен «Снежный ком», который не только помогает лучше запомнить имена своих соратников по обучению, но и одновременно поднимает энергию участников.

Упражнения на создание атмосферы доверия часто рассчитаны на то, чтобы участники взаимодействовали в так называемой «интимной зоне», которая колеблется от 15 до 46 см и даже в сверхинтимной зоне (15 см). В нормальной жизни в эту зону разрешается проникать только тем, кто находится с человеком в тесном эмоциональном контакте. Поэтому очень часто неумелое применение таких «ледоколов» не только «размораживает» участников, а наоборот, создает для них определенный дискомфорт. Чтобы этого избежать, нужно руководствоваться следующими простыми правилами:

- Не форсируйте события. Начинайте с простого: возможности каждому высказаться и быть доброжелательно выслушанным.
- Не злоупотребляйте. Если это не специальный тренинг — ограничьтесь более простыми упражнениями. Не обязательно обниматься. Рукопожатие тоже способствует взаимопониманию, но оно более привычно для нас.
- Не давите на психику. Если кто-то не готов участвовать в классной, с вашей точки зрения, игрушке, — бог с ним. Будем считать это издержками производства.

Экспресс тест Ризо-Хадсона на определение типа Эннеаграммы.

ИНСТРУКЦИИ

1. Ниже будут описаны два Шага. Последовательно вы определяете только один абзац, который наиболее точно описывает вас, способ вашего пребывания в мире, ваше основное поведение и взаимоотношения. То есть, то, каким вы себя представляете, каким человеком вы, на ваш взгляд, являетесь большую часть вашей жизни.
2. Улавливайте общий смысл абзацев. Совсем необязательно каждое слово или фраза в выбранном вами абзаце должны совпадать с вами на 100%. Может, там совпадут всего 70 или 90%, но это все равно будет наиболее близкое вам описание из представленных трех. Смысл в том, чтобы найти тот образ, который наиболее точно отражает вашу «философию», стиль жизни. Смотрите на общую картину и впечатление от каждого абзаца.
3. Сделав выбор, не стоит заново его анализировать. Просто выберите то описание, к которому лежит душа, которое вы интуитивно чувствуете близким для себя.
4. Если вы не можете точно выбрать, какое из трех описаний в группе вам больше подходит, вы можете выбрать два. Но только в одной группе!!! Во второй группе описаний вам придется остановить свой выбор только на одном абзаце.
5. И запишите теперь заглавные буквы наиболее подходящих вам групп. У вас получится аббревиатура из двух букв. И... с ней переходите к Ключу Теста.

Шаг 1

У. Уверенные (3, 7, 8)

Я считаю себя человеком крайне независимым и уверенным: я убежден, что жизнь складывается к лучшему, если ты смело смотришь ей в лицо. Я сам ставлю перед собой цели и делаю все необходимое для их достижения. Мне не нравится простое прозябание, хочется достичь чего-то великого, внести значительный вклад в жизнь окружающих людей. Я не стремлюсь к явным конфликтам, однако и не позволяю людям давить на меня. Большую часть времени я точно знаю, чего хочу, и двигаюсь в этом направлении. Мой принцип: трудиться изо всех сил и веселиться на полную катушку.

И. Исполнительные (1, 2, 6)

Для меня важно быть исполнительным, ответственным, преданным. Я чувствую себя ужасно, если не могу выполнить взятые на себя обязательства или сделать того, что другие ожидают от меня. Я хочу, чтобы люди знали, как сильно я о них забочусь и стараюсь делать

все только самое лучшее для их блага. Я часто иду на какие-то уступки со своей стороны ради благополучия других, и совсем неважно, знают они об этом или нет. Из-за этого я порой неспособен хорошо заботиться о самом себе: я работаю, когда нужно, а отдыхаю или делаю что-то по-настоящему приятное только в свободное время.

З. Замкнутые (4, 5, 9)

Я, скорее, склонен быть тихим и много времени проводить в одиночестве. Повспоминать как было... Социальная активность для меня не очень важна, и в целом, для меня несвойственно особо энергично участвовать в общественной жизни. Мне не очень нравится руководить людьми или жить в состоянии постоянной конкуренции. Многие назовут меня мечтателем, потому что значительная часть моих впечатлений рождается прямо у меня в голове, в моем воображении. Я без труда могу жить спокойно и тихо, не испытывая потребности в постоянном движении и достижениях.

Шаг 2

П. Позитивщики (7, 9, 2)

Я – человек с позитивным мировосприятием и убежден, что все в жизни складывается наилучшим образом. Я всегда нахожу новые источники вдохновения и с энтузиазмом принимаю новые возможности и проекты. Я люблю общаться с людьми и помогать им становиться счастливее – мне нравится делить свою радость и благополучие с окружающими. (Разумеется, я сам не всегда хорошо себя чувствую, но стараюсь этого никому не показывать!) Мне кажется, что моя вечная жизнерадостность связана с моим нежеланием долго копаться в себе и разбираться в собственных проблемах.

Ч. Чувственные. Экспрессивные (4, 6, 8)

Я – человек с сильными чувствами и эмоциями, люди легко могут понять, когда я чем-то огорчен или расстроен. Я стараюсь быть осторожным с людьми, но все равно не могу сдерживать свои сильные эмоции рядом с ними. Мне нравится, когда я четко знаю свое место в компании, когда мне доподлинно известно, на кого и на что я могу положиться. Точно так же я всегда даю окружающим понять, как я сам к ним отношусь. Когда я чем-то расстроен, мне нравится видеть, что окружающие мне сочувствуют и тоже переживают вместе со мной. Хотя я и знаю «правила игры», однако не люблю, когда мне кто-то указывает, что делать. Я люблю принимать решения самостоятельно.

К. Компетентные. Логики (1, 3, 5)

Я стараюсь быть логичным и сдержанным – мне некомфортно иметь дело с эмоциями и сильными переживаниями. В работе я стремлюсь к наилучшим, почти идеальным, результатам, и предпочитаю все делать самостоятельно. В ситуации конфликта или каких-

то проблем, я стараюсь не проявлять собственные чувства, веду себя довольно холодно и отстраненно. Я не хочу, чтобы мои эмоциональные реакции мешали мне заниматься важным делом. Я также не проявляю никаких чувств, если окружающие пытаются меня доставать.

Ключ Теста:

Для определения своего результата просто найдите выбранное вами сочетание букв в списке:

- УП – тип 7 – Энтузиаст. Оптимистичный, импульсивный, оживленный, реализовавшийся.
- УЧ – тип 8 – Босс. Конфронтатор, уверенный в себе, решительный, властный, доминирующий.
- УК – тип 3 – Достигатор. Амбициозный, приспособливающийся, стремящийся к успеху, престижу, заботящийся об имидже.
- ИП – тип 2 – Помощник. Заботливый, щедрый, великодушный, собственнический.
- ИЧ – тип 6 – Скептик, Лоялист. Обаятельный, контактный, ответственный, защищающийся.
- ИК – тип 1 – Перфекционист. Реформатор, рациональный, принципиальный, контролирующий себя.
- ЗП – тип 9 – Миротворец. Чувствительный, обнадеживающий, любезный, восприимчивый, ободряющий, самодовольный.
- ЗЧ – тип 4 – Индивидуалист, Романтик. Интуитивный, эгоцентричный, эстетичный, поглощенный собой.
- ЗК – тип 5 – Наблюдатель. Мыслитель, проницательный, отстраненный, инновационный, новатор.

Для любителей таблиц и графиков представим результаты в таблице.

	Уверенный Ориентированы на будущее	Исполнительный Живут в настоящем	Замкнутый Ориентированы на прошлое
Позитивщики	7	2	9
Компетентные. Логики	3	1	5
Чувственные. Экспрессивные	8	6	4

Три типа Интеллекта

Возможно, еще точнее определить свой Эннеатип вам поможет еще одна триада, основанная на теории Гурджиева о трех центрах в человеке: инстинктивном (живот), эмоциональном (сердце) и интеллектуальном (ум). Каждому центру соответствуют 3 типа личности, которые образуют триаду. И мы в Эннеаграмме выделяем еще три триады со следующими характеристиками.

Инстинктивная триада (типы 8, 9, 1):

- Ведущая мотивация - сопротивление действительности,
- Скрытая эмоция - ярость,
- Ведущая потребность - автономия.

Эмоциональная триада (типы 2, 3, 4):

- Ведущая мотивация - озабоченность собственным имиджем,
- Скрытая эмоция - стыд,
- Ведущая потребность - внимание.

Интеллектуальная триада (типы 5, 6, 7):

- Ведущая мотивация - тревожность (недостаток поддержки и руководства),
- Скрытая эмоция - страх
- Ведущая потребность - безопасность.