

КОУЧИНГ КАК ТЕХНОЛОГИИ САМОРАЗВИТИЯ ЛИЧНОСТИ

*М. Рустамбекова. - ст.преподаватель.каф.общая психалогия.
Андижанский Государственный Университет.*

Аннотация: Коучинг и социальная работа, представляя собой самодостаточные профессиональные практики, вместе с тем являются в известной степени комплиментарными, тождественными по ценностно-смысловым контекстам их применения, а именно с целью поддержки человека в его жизнедеятельности. Буквальный перевод слова coach (от англ. тренер) свидетельствует о том, что предшественником этого направления в социальных технологиях является тренерство в спорте. Как профессиональная деятельность коучинг появился двадцать лет назад в США в сфере бизнеса

Ключевая слова: обучение, компетентностный подход, инновационные технологии, коучинг, кейсстади, геймификация, ролевая игра, социально-психологический тренинг, имитация

COACHING AS A TECHNOLOGY FOR PERSONAL DEVELOPMENT

*M. Rustambekova.
Senior Lecturer, Department of General Psychology.
Andijan State University.*

Annotation: Coaching and social work, being self-sufficient professional practices, at the same time are to a certain extent complementary, identical in the value-semantic contexts of their application, namely with the aim of supporting a person in his life. The literal translation of the word coach (from English coach) indicates that the predecessor of this direction in social technologies is coaching in sports. As a professional activity coaching appeared twenty years ago in the USA in the field of business.

Key words: training, competence-based approach, innovative technologies, coaching, case study, gamification, role playing, socio-psychological training, imitation.

Современный мир предъявляет к человеку требования ориентироваться в поле информации, обладания “мягкими навыками” и другими личностными качеств, значимыми в информационную эпоху. В то же время, система образования все еще построена по принципам эпохи модерна и соответствует не личностно-ориентированному, а “знание-ориентированному” подходу. Мы полагаем, что образовательная парадигма нуждается в трансформации, одним из

направлений которой может быть интегральное образование. Мы предлагаем рассматривать коучинговый подход в образовании как ключевой инструмент развития личности учащегося. Рассматриваются теоретические и методические основания коучинга как технологии в практике социальной работы. Анализируются возможности применения данной технологии при формировании общекультурных и профессиональных компетенций обучающихся по направлению «Социальная работа» в процессе обучения в вузе. Осмысление изменений социокультурной и экономической реальности современного общества свидетельствует об актуальной потребности системы высшего образования в использовании инновационных образовательных технологий, позволяющих формировать не только общекультурные и профессиональные компетенции, но и личностную социальную компетентность, развивать инновационное креативное системное мышление, конкурентоспособность, мобильность выпускников. В настоящее время в отечественной системе образования в контексте ключевой идеи Болонского процесса компетентностный подход детерминирует использование инновационных технологий личностно-ориентированного обучения: проблемно-исследовательского, модульного, проектного, информационно-коммуникационного и др. Между тем интенсификация развития общества, и системы образования в частности, трансформирует интерактивные инновационные технологии, такие как практика, трансляция материала, кейс-стади, геймификация, ролевая игра, социально-психологический тренинг, имитация, проект, в категорию наиболее часто используемых. Обозначенные вызовы современной действительности детерминируют необходимость расширения спектра форм, методов, технологий обучения. Традиционно наиболее активными производителями и потребителями новых образовательных технологий являются бизнес-школы. Перечисленные выше технологии в первую очередь были наиболее эффективными технологиями обучения менеджеров, а впоследствии нашли отражение в подготовке обучающихся на всех уровнях образования, независимо от профиля подготовки. Экстраполяция бизнес-технологий в образование, безусловно, оправдана и позволяет образовательным организациям адекватно отвечать запросам социального и экономического развития, в максимальной степени повышать конкурентоспособность на рынке образовательных услуг, соответствовать мировым тенденциям развития образования. В настоящее время одной из наиболее интересных и интенсивно развивающихся практик является коучинг. Актуальным и перспективным, отвечающим социальным рискам, представляется применение коучинга в качестве образовательной технологии в процессе профессионального образования будущих социальных работников в вузе. Коучинг и социальная

работа, представляя собой самодостаточные профессиональные практики, вместе с тем являются в известной степени комплиментарными, тождественными по ценностно-смысловым контекстам их применения, а именно с целью поддержки человека в его жизнедеятельности. Буквальный перевод слова coach (от англ. тренер) свидетельствует о том, что предшественником этого направления в социальных технологиях является тренерство в спорте. Как профессиональная деятельность коучинг появился двадцать лет назад в США в сфере бизнеса [3]. Исследования западных ученых свидетельствуют, что коучинг – это не просто «модное» направление, заменившее собой тренинги, это уже парадигма, выстроенная прежде всего на основе рефлексии методологии в области бизнес-консультирования, философии, психологического консультирования и являющаяся особым стилем обучающего взаимодействия. В течение последнего десятилетия коучинг стремительно ворвался в западную практику клинической социальной работы. Между тем, по мнению ряда исследователей, коучинг как профессия, по сравнению с социальной работой, находится в зачаточном состоянии. Анализируя опыт России, можно предположить, что коучинг пока не нашел отражения в практике учреждений социальной защиты населения. Однако многие исследователи сегодня заявляют о необходимости интегрирования коучинга в работу с клиентами. Кратко характеризуя коучинг как профессиональную деятельность, следует отметить, что в «работе с клиентом концепция опирается на мотивационное интервью, т.е. на актуализацию скрытого потенциала клиента, необходимого для решения проблемы и достижения цели, самостоятельность в принятии решения». «Коуч (партнер, фасилитатор, сопровождающий) не дает указаний, не советует, не консультирует, не решает чужие проблемы. Он актуализирует посредством открытых вопросов, обращенных к внутренним ресурсам личности, субъектную активность в достижении успеха и сопровождает человека в долгосрочном индивидуально-личностном развитии. Коуч направляет внимание на будущее, а не на прошлое, на поиск решений, а не на застревание на проблемах» [1]. Следовательно, философия коучинга – это достижение поставленной цели в различных сферах жизнедеятельности человека. Обозначенные принципы, верифицируют комплиментарность данных практик, поскольку принцип клиент-центрированного подхода в социальной работе базируется на актуализации латентного потенциала клиента. Отличительной чертой становится то, что в социальной работе поставленные цели сужаются до «трудной жизненной ситуации», требующей решения. Таким образом, в контексте практических задач коучинг можно рассматривать как технологию социальной работы, позволяющую в полной мере реализовать субъект-субъектное взаимодействие, а социальную работу – как сферу применения коучинга. Между тем, как

отмечалось выше, коучинг – это особый стиль обучающего взаимодействия, что позволяет обосновать использование его в качестве педагогической технологии в профессиональной подготовке. В первую очередь это подтверждается тем, что непрерывность личностно-профессионального развития является неотъемлемой частью успешности и конкурентоспособности профессионала. В своих работах Tim Gallwey отмечает, что сутью коучинга является раскрытие потенциала личности для максимизации собственной производительности и эффективности. Он больше помогает личности обучаться, нежели учит». Цель – помочь людям учиться и поддержать их намерение самостоятельно проводить обучение, чтобы они могли максимизировать свой потенциал, развить навыки, улучшить выполнение своих непосредственных трудовых обязанностей и достичь желаемого идеала как в личностном, так и в профессиональном плане [2, с. 37]. В практике подготовки менеджеров существует понятие «обучающая организация», где одной из ключевых функций коуча является помощь человеку выйти из ситуаций безразличия к обучению или стадии неосознаваемой некомпетентности, научить чувствовать постоянную потребность в движении, начальным пунктом которого является текущий уровень их компетентности и которое направлено на достижение ее высших уровней, т.е. помочь осознать, что постоянное обучение является ключом к непрерывному улучшению качества выполняемой ими работы [2, с. 37]. На наш взгляд, справедливым будет утверждение, что данная функция приобретает особую значимость и актуальность в образовательной организации. Использование техник коучинга позволит научить учиться, мотивировать непрерывное обучение, профессиональный и личностный рост, рефлекссию на самых ранних этапах профессионального становления, что, в свою очередь, позволит превентировать ситуацию «неприхода» в профессию. Более того, идея непрерывного образования специалистов в области социальной работы весьма актуальна, поскольку индивидуальный подход в работе с клиентом, нестандартность отдельно взятой трудной жизненной ситуации клиента обуславливают необходимость постоянного совершенствования в профессии. Более детально анализируя сущность процесса коуч-сессии, можно условно выделить следующие стадии: стадию анализа ситуации; стадию планирования системы ответственности и развития; стадию развития с применением соответствующих техник; стадию оценки результата. Наиболее известными техниками коучинга являются: 3D (техника трех измерений); ABC-техника; техника GROW. Техника GRO является, по мнению исследователей, очень сильной техникой, представленной следующими компонентами: постановка «цели» (Goal); проверка ее «реальности» (Reality); рассмотрение всех возможных «вариантов действий» (Options); утверждение «воли к действию» (Will) [2, с. 81]. Конечным

результатом коучинга с использованием методики GROW может стать формирование внимательного и сконцентрированного ученика, обладающего высокой мотивацией [2, с. 82]. Появившаяся в обществе потребность в личности, которая стремится к саморазвитию, подразумевающему постижение и выражение своих способностей и талантов, вскрыла отсталость нынешней образовательной парадигмы. Инструменты саморазвития личности, традиционно рассматриваемые как часть системы образования, в современном обществе не удовлетворяют необходимым требованиям. Современная ситуация «связана с истощенностью основной педагогической парадигмы (классической системы образования). Это проявляется в том, что становятся неэффективными традиционные цели, содержание и формы образования - обучение знаниям и учебным предметам, школьно-урочные или лекционно-семинарские формы преподавания, сведение обучения к усвоению, а форм школьной жизни - к дисциплине» [там же, с. 10]. Существующая система образования все еще рассматривает личность как объект, который можно формировать согласно установленным требованиям.

Термин «коучинг» широко распространен во всех экономически развитых странах. Коучинг называют профессией XXI века. Он развивается по многим направлениям: личный коучинг, профессиональный коучинг, бизнес-коучинг, корпоративный коучинг и др. «Общепринятого определения

коучинга не существует». Однако «основополагающим принципом коучинга является твердая уверенность в том, что практически все люди обладают гораздо большими внутренними способностями, чем те, что они выказывают в своей повседневной жизни» [3, с. 32].

В соответствии с определением и философией коучинга, декларируемой Международной Федерацией Коучинга, «профессиональный коучинг - это процесс оказания профессиональных услуг, помогающий клиентам добиваться качественно новых результатов в своей личной и профессиональной жизни. Процесс коучинга позволяет клиентам углубить свои познания, улучшить эффективность и повысить качество жизни. На каждой из встреч клиент выбирает цель разговора, в то время как коуч слушает и вносит вклад в форме наблюдений и вопросов. Такое взаимодействие проясняет ситуацию и побуждает клиента к действию. Коучинг ускоряет процесс продвижения клиента к его цели, помогая ему сосредоточиться на желаемом результате и открывая более широкий выбор альтернатив. В коучинге основное внимание сосредотачивается на настоящей ситуации клиента и на том, какие действия он готов предпринять, чтобы достигнуть желаемого положения вещей. Коучи-члены МФК признают, что достигаемые результаты являются плодом намерений, решений и действий клиента, поддерживаемых усилиями коуча и применением процесса коучинга»

[7]. Термин коучинг происходит от среднеанглийского слова *соале* (фургон, вагон). Коуч в буквальном смысле слова - некое транспортное средство, позволяющее людям перемещаться в желаемое место. Согласно «Англо-русскому словарю», слово «соале» означает «тренировать, заниматься репетиторством, подготавливать к экзаменам или состязаниям». В «Кратком Оксфордском словаре» это слово означает «наставлять, воодушевлять, тренировать». Проследить корни коучинга можно с тех самых пор, когда первобытные охотники учили следующее поколение добытчиков путем демонстрации, руководства, и выработки практических навыков. Дети подражали поведению взрослых их племени, прежде всего родителям. Так они приобретали необходимые умения и учились мыслить. Например, дети кузнецов становились лучшими кузнецами, чем их отцы, если к опыту предков добавляли собственный. Таким образом отрабатывались и улучшались приемы, техники и процедуры. Коучинг в спорте был «изобретен» еще древними греками и римлянами.

Как новая форма консультационной поддержки коучинг появился в начале 80-х годов XX века. Сначала под этим термином понималась особая форма тренировки спортсменов, претендующих на выдающиеся результаты. Затем коучинг начали запрашивать успешные и начинающие бизнесмены, политики, общественные деятели и звезды шоу-бизнеса в качестве эффективной методики достижения серьезных личных целей. С этого времени коучинг начал играть важную роль в бизнесе, но долгое время был привилегией лишь руководителей высшего уровня. Вскоре эффективность коучинга стала общепризнанным фактом. В настоящее время коучинг как эффективная психологическая технология повышения личностной результативности наиболее широко используется в бизнес-образовании и сфере управления человеческими ресурсами. Можно сказать, что коучинг - процесс, направленный на достижение целей в различных областях жизни. Это - технология партнерского добровольного взаимодействия с коучем, где термином «коуч» обозначают специалиста, проводящего «коучинг» - процесс коуч-консультирования, термином «коучируемый» - клиента, в роли которого может выступать как отдельный человек, так и команда, организация. Коучинг проводится в форме регулярных встреч, которые называются сессиями коучинга (коуч-сессии). Целью этих сессий является увеличение осознанности, прояснение цели, повышение компетентности и достижение благополучия клиента. При этом коуч не имеет над клиентом властных полномочий, не несет ответственности за его действия, а клиент коучу не подотчетен. Вместе с тем, коуч не занимается развитием личности вообще или улучшением эффективности в целом. Коуч не работает с проблемами клиента и его прошлым. Сфера интереса коуча -

конкретная профессиональная или личная цель в будущем, шаги по её достижению в настоящем и учёт тех уроков из прошлого, которые помогают эффективно двигаться сейчас.

Коучинг - это не наставничество, так как коучинг способствует самостоятельному научению и развитию. Коуч не обязательно имеет опыт работы в той же области, что и клиент. То же можно отнести к коучингу как стилю обучения. Фактически, коучинг - это развивающее обучение, форм которого существует множество. Наконец, «суть коучинга как стиля жизни - в непрерывном осознанном развитии и росте» [6].

Что человек получает от коучинга? Считается, что это - прежде всего, понимание своего потенциала и то, как можно его реализовать, мобилизация внутренних ресурсов и как следствие существенные изменения в жизни, выражаемые в конкретных результатах. Доктор психологии, Президент Международного Эриксоновского Университета Коучинга М. Аткинсон считает, что коучинг - это очень мощный инструмент дополнительного обучения людей. Инструмент, помогающий развивать способность следовать своей воле и своему выбору в этом мире. В процессе коуч-сессии человек получает доступ к гораздо большей информации, чем обычно. Он начинает осознавать собственные ценности и цели и понимать, какие практические навыки необходимы для их реализации.

Обратимся к основным принципам, которые используются в ситуации коучинга. Истоки коучинга можно проследить в сократовских диалогах. Платон вслед за Сократом пытался дать ответы на вопросы: что есть добродетель, можно ли ей обучить, какой путь познания ведет к постижению истинной добродетели. Он считал, что любое благо, желаемое для человека, лишь тогда станет для него подлинным благом, если будет сопровождаться разумом, который позволит различить благо истинное и ложное. Различение это возможно лишь на основе знаний. Только знание позволяет людям постигать истинные ценности, делать осознанный выбор, быть добродетельным, становится совершенным. Таким образом, сущность всех важнейших добродетелей составляло знание. Это знание не может быть постигнуто в процессе традиционного догматического обучения. Оно может быть лишь результатом самопознания, открывающего истину внутри самого себя человека. Человек сам из себя, из своей души трудно и мучительно рождает истинное знание, позволяющее ему делать правильный жизненный выбор. То есть добродетели можно научиться, постигая самого себя. И помочь человеку в этом может учитель, ориентирующий его не на пассивное восприятие, а на активный поиск, предполагающий активное участие обучающегося, который самостоятельно разрешает познавательные проблемные ситуации. Примером такого учителя, по Платону, является Сократ с его «повивальным

искусством», который утверждал, что он может помочь людям понять, но не в состоянии заставить их понять. Сегодня такой подход к обучающемуся применяют в коучинге. По мнению М. Рейнолдс, сертифицированного коуча и экс-президента Международной Федерации Коучей, коучинг в первую очередь - это умение задавать вопросы, использовать техники, которые заставляют человека думать, чтобы помочь человеку найти нужные стратегии и тактики для разрешения сложившихся ситуаций. Гуманистический подход является основным принципом бизнес-образования в целом. Концепция гуманизации образования (Р. Бёрнс, А. Маслоу, Г. Олпорт, К. Роджерс и др.) трактует цель образования как само-

актуализацию и самореализацию личности. В процессе коучинга задача коуча - помочь человеку задействовать все его возможности и способности, повысить ясность его восприятия, выйти за рамки привычных убеждений и сдерживающих стереотипов, развить осознание, т. е. в конечном итоге обучить человека технологии саморазвития. Именно поддержка и сопровождение человека в коучинговых отношениях помогают человеку учиться самостоятельно принимать собственное решение.

А. Маслоу рассматривал жизнь как бесконечную череду выборов, которые мы должны совершать один за другим. И в каждом случае это выбор между движением вперед и регрессом. Можно выбрать путь в сторону большей защищенности, в направлении полной безопасности, и тягловой силой в этом путешествии будет страх, но можно устремиться к росту и расцвету личности. «Если сегодня вы все свои выборы сделали в пользу развития, это значит, что сегодня вы сделали несколько шагов в сторону самоактуализации». Он же говорил: «Попробуйте честно спросить с себя ответ за свои поступки и за свой выбор, и вы обязательно почувствуете ответственность перед собой. А это уже само по себе - огромный шаг на пути к самоактуализации. Вопрос ответственности пока мало изучен. В наших учебниках ничего не говорится о результатах исследований ответственности.... Каждый раз, принимая на себя ответственность, человек самоактуализируется» [4, с. 56]. В ситуации с коучингом клиент наблюдает за происходящими событиями, рассматривает варианты решений, делает выбор и осуществляет самостоятельно их реализацию, обсуждая с коучем достигнутые результаты. Таким образом, ответственность требует выбора. Выбор подразумевает свободу. В процедуре коучинга гармонично сочетаются два принципа: принцип осознанности и принцип ответственности. «Первым ключевым элементом в коучинге является осознание, которое становится результатом усиления внимания, концентрации и четкости... Осознание - это способность отбирать и ясно воспринимать относящиеся к делу факты и информацию, определяя их важность... Осознание -

это знание происходящего вокруг нас. Самосознание – это знание того, что вы испытываете». [8, с. 3739]. В случае, когда человек действует в соответствии с этими принципами, он свободен. Свобода появляется именно тогда, когда человек полностью осознал свои желания и стремления; выяснил, где, в каком месте он находится на пути к осуществлению выбранной им цели; наметил пути, с помощью которых он может эту цель достичь, выбрал из всего многообразия намеченных путей свой единственный и стал действовать в соответствии с выработанным им планом для достижения конкретного результата. Основным постулатом коучинга заключается в том, что каждый человек (команда) способен найти оптимальные для себя пути достижения целей и выбрать оптимальный темп движения. Также коучинг способствует повышению эмоционального интеллекта, т. е. улучшает способность понимать и использовать наши эмоции конструктивным образом.

Философия коучинга базируется на принципах некогда сформулированные Д. Уитмором, последователем и учеником У Гоулви:

1. Человек, обратившийся к коучу за помощью, здоров и в полном порядке.
2. Каждый человек в каждый момент времени делает все, на что он способен. При этом он руководствуется известными ему вариантами решения задач, вариантами поведения, прошлым опытом. Задача коуча - помочь клиенту выйти за рамки привычных убеждений и сдерживающих его стереотипов.
3. Потенциал каждого человека не имеет границ. Всё, что требуется от коуча - это помочь клиенту раскрыть его.
4. Клиент знает о себе, своих проблемах и текущей ситуации, в которой он оказался, гораздо больше, чем коуч или консультант. Ни один консультант не сможет помочь советом для решения текущей задачи настолько же эффективно, как это может сделать сам клиент. Поэтому коуч не даёт советов и не предлагает готовых решений! Это базовый элемент философии коучинга. Задача коуча при этом - помочь клиенту задействовать все его возможности и способности, сознательные и бессознательные, помочь клиенту повысить ясность восприятия, развить осознание.

Опираясь на свою позицию полного принятия личности клиента, признания неисчерпаемости его потенциальных возможностей, способности к творчеству и изменению, коуч сопровождает его, отмечая все достижения и новизну получаемого опыта. Это совершенно новый вид социальных взаимоотношений, помогающих обеим сторонам, и коучу и клиенту, развить те стороны своих личностей, которые ранее не были востребованы. «Коучинг - это комбинация общения и поддержки, которые должны укорениться в нашем культурном слое настолько, чтобы взаимоотношения на всех уровнях могли осуществляться в

парадигме коучинга как нового и эффективного выявления лучшего в людях и нахождения решений сложных проблем» [8, с. 229].

Резюмируя вышесказанное, подчеркнем основные особенности коучинга как недавно появившейся тенденции в образовании. В первую очередь, коучинг является эффективной психологической и обучающей технологией, приводящей к личностному развитию. Коучинг возможно использовать в качестве инструмента, повышающего самопонимание, как метод, проясняющий личностные цели, средства и пути их достижения, а также собственные жизненные концепции и мировоззренческие позиции.

А. Маслоу считал, что образование в демократическом обществе не может быть ничем иным, как помощью каждой личности в ее полной самоактуализации, то есть реализации в себе личностных качеств, талантов, способностей. С точки зрения такого подхода к образованию методы и приемы коучинга могут помочь современной системе образования гармонично перестроиться и способствовать становлению культуры саморазвития, организуя образовательный процесс как процесс «самодвижения» человека.

Список литературы

1. Белых Т. В. Синергетический подход и проблема развития субъектности личности. [Электронный ресурс]. URL: <http://conf.stavsu.ru/conf.asp?ConfId=34&SectionId=43&action=viewreportslist> (дата обращения 30.08.2012)
2. Вильямс П, Дэйвис Д., Лайф коучинг - новая профессия для психотерапевтов. Как перейти от психотерапии к коучингу. - М.: Международная академия коучинга, 2007 - 256 с.
3. Дауни М. Эффективный коучинг. Уроки коуча коучей. - М.: Издательство: Добрая Книга, 2008г. - 479 с.
4. Маслоу А. Дальние пределы человеческой психики. - СПб.: Издат группа «Евразия», 1997. - 430 с.
5. Низовских Н. А. Жизненные принципы в личностном саморазвитии человека: автореф. дис. ... докт. психол. наук. - М.: Московский гос. пед. унт., 2010. - 44с.
6. Паршиков Ю. Коучинг: развивающее консультирование. [Электронный ресурс]. URL: http://www.leader3000.ru/articles/develop01_pm. Ыт (дата обращения 30.08.2012).
7. Стандарты Международной федерации коучей. [Электронный ресурс]. URL: [Ыт://%''%г№ erickson.ru/icf](http://www.ericson.ru/icf). Ыт (дата обращения 30.08.2012)
8. Уитмор Дж. Коучинг высокой эффективности. - М.: Международная академия корпоративного управления и бизнеса. - 2005. - 168 с.

9. Гульчевская В.Г. Коучинг – инновационная технология поддержки в обучении и индивидуально-личностном развитии учащихся // Региональная школа управления. Ростов н/Д. 2013. № 1.

10. Парслоу Э., Рэй М. Коучинг в обучении: практические методы и техники. СПб.: Питер, 2003. 204 с.

11. Придатченко М.В. Коучинг в социальной работе // Материалы Всерос. конф. «Специфика профессиональной деятельности социальных работников. К 100-летию Нижегородского государственного университета им. Н.И. Лобачевского. Нижний Новгород, 2015.

12. Приказ Министерства образования и науки РФ от 8 апреля 2015 г. № 369 «Об утверждении Федерального государственного образовательного стандарта высшего образования по направлению подготовки 39.04.02 Социальная работа (уровень магистратуры)».