

**УДК 159.99**

**ОСНОВОПОЛАГАЮЩИЕ КОНЦЕПЦИИ И ПРИНЦИПЫ  
РЕАЛИЗАЦИИ КОУЧИНГ ТЕХНОЛОГИИ**

Хоманенко А.В.

магистрант 2 курса Академии гуманитарных технологий

ЧОУ ВО ЮУ (ИУБиП)

e-mail: cpub161@gmail.com

Научный руководитель: Бюндюгова Т.В.

к.псх.н., доцент кафедры « Психология и управление персоналом»

ЧОУ ВО ЮУ (ИУБиП)

email: tach\_29@mai.ru

Аннотация. В статье рассматриваются основные положения концептуального видения сущности и перспективы развития коучинг технологий. Проанализированы многочисленные результаты исследований понятийных интерпретаций коучинга. Представлены основные концепции, принципы и пути эффективной реализации коучинг технологий.

Ключевые слова: коучинг, эмоциональный интеллект, эмоциональная зрелость, концепции, коуч, компетенции

**FUNDAMENTAL CONCEPTS AND PRINCIPLES OF THE  
IMPLEMENTATION OF COACHING TECHNOLOGY**

Khomanenko A.V.

Abstract: The article discusses the main provisions of the conceptual vision of the essence and prospects for the development of coaching technologies. Numerous results of studies of conceptual interpretations of coaching are analyzed. The main concepts, principles and ways of effective implementation of coaching technologies are presented.

Keywords: coaching, emotional intelligence, emotional maturity, concepts, coaching, competencies

Анализ актуальной психологической литературы, проведенные эмпирические исследования, а также опыт практической работы явились основанием выделения «коучинг технологии» как эффективной технологии психологического консультирования. В данную технологию по мнению ученых М. Аткинсон, Р. Дилтса, О. Смольянского, Д. Уитмора[6,13], были успешно интегрированы такие виды психологического консультирования

как гештальт, нейролингвистическое программирование (НЛП), психоанализ, КПТ, гуманистическая психология.

Однозначного понимания и определения того, что называют сегодня коучингом, пока нет. Можно говорить о коучинге, как о системе принципов и приемах, способствующих развитию потенциала личности и группы, совместно работающих людей, а также обеспечивающих максимальное раскрытие и эффективную реализацию внутреннего потенциала, направляя на достижение целей в различных областях жизни.

Анализ релевантной информации показывает (табл. 1), что термин «коучинг» имеет множество понятийных интерпретаций.

Таблица 1

Распространенные трактовки понятия «коучинг»

№	Определение термина	Авторство	Источник
1	2	3	4
Коучинг			
А.	искусство создания с помощью беседы и поведения среды, которая облегчает движение человека к желаемым целям, так, чтобы оно приносило удовлетворение	Голви Т.	2
В.	процесс, в ходе которого человек обучается чему-то новому, развивает необходимые ему качества и совершенствует свои профессиональные навыки посредством общения с преподавателем – коучем.	Бурькин Е.С.	1
С.	эффективный путь достижения положительных перемен, эффективный способ поддержания клиента в его стремлении к переменам, дорога открытий как для клиента, так и для коуча	Старр Дж.	5
Д.	высшая психология, которая помогает открыть каждому человеку новые перспективы его жизни	Карнаух И.И. Перцев А.В.	7
Е.	взаимодействие партнеров на смысловом уровне, коуч в этом взаимодействии выступает в роли фасилитатора, побуждая человека к творческому поиску решений и осуществления запланированных изменений в его жизни	Никитина Т.А.	9
Ф.	система, которая перемещает субъекта деятельности из зоны проблемы в зону эффективного решения, позволяющие увидеть, почувствовать новые подходы и возможности, раскрыть потенциал личности	Столин В.	11
Г.	процесс раскрытия внутреннего потенциала человека и приведение в действие системы его мотивации, направленные на максимально эффективное достижение целей в различных областях жизни, а так же профессиональное содействие человеку в определении и достижении его целей, профессиональных, личных, за минимальное время и с минимальными усилиями	Клименко И.А.	8
Н.	процесс, способствующий реализации обучения и развития и, следовательно, повышению компетенции и совершенствованию профессиональных навыков	Чуланова О.Л.	14

Рассматривая вопрос о теоретических и методологических основах коучинга, мы обратимся к гуманистической психологии и психоанализу. Гуманистическая психология сдвинула консультирование и психотерапию к отношениям, в которых предполагается, что у клиента есть способность к изменению и росту благодаря созданию терапевтического союза, который дает ему то, что К. Роджерс называл «безусловным положительным отношением» [9]. Отсюда один из основных принципов коучинга – безоценочности принятия партнера по взаимодействию (или клиента).

Современному коучингу предшествовали теории З. Фрейда, К. Юнга и А.Адлера. Символическое мышление, на котором делал ударение З.Фрейд, является бесспорно полезным для коучеров, поскольку они могут помочь клиентам открыть их сильные стороны, часто лежащие в их бессознательном и обнаруживающиеся лишь тогда, когда начинается осознанный и целенаправленный анализ жизни. К. Юнг часто стимулировал своих клиентов жить сознательно, выражая свои природные дарования и таланты, двигаться к индивидуальности, «живя с целью», [9]. Отсюда другой важный принцип коучинга – осознанности и ответственности.

Второй фундаментальной концепцией коучинга стали сократовские методы диалога (майевника). Это специально организованная система выстраивания вопросов: каждый последующий вопрос обусловлен предыдущим ответом собеседника. Такие же принципы взаимодействия с клиентом используются в технологиях КПТ (технология «падающая стрела»). Основные положения сократовского диалога заключаются в следующем: человек обладает всей полнотой знаний, и сознание черпает из самого себя все понимание истины и лишь оттуда и должно черпать это понимание; что только то знание единственно прочно и ценно для человека (лично), которое добыто самим мыслящим субъектом, и задача учителя заключается в том, помочь человеку породить знание [9]. Отсюда,

выстраивая отношения и задавая вопросы, коуч воспринимает клиента, как самостоятельную, конструктивную, знающую ответы на вопросы, личность.

К третьей основополагающей концепции коучинга мы по праву можем отнести концепцию эмоционального интеллекта (EQ) Дэниэля Гоулмена (англ. Daniel Goleman). В 1995 году Дэниэл Гоулмен открыл, что не менее важную роль, чем коэффициент интеллектуального развития «IQ», играет другой эмоциональный показатель интеллекта – «EQ» (Emotional Quotient), поскольку контроль над собственными эмоциями, а также способность правильно воспринимать чужие чувства характеризуют интеллект точнее, чем способность мыслить логически. Результаты этих исследований были впоследствии положены в основу менеджмента в стиле коучинг [4].

В контексте рассматриваемой проблемы коучинга важное место занимает такое понятие как «эмоциональный интеллект».

Эмоциональный интеллект определяется как совокупность навыков и специального опыта человека в распознавании эмоций, а также понимании намерений, мотивировок других людей и своих собственных, умение контролировать и управлять своими эмоциями и эмоциями других людей.

Более специальное определение дают С. Дж. Стейн и Говард Бук, описывая его как умение объективно оценивать ситуацию и влиять на неё, интуитивно чувствовать то, чего хотят и в чём нуждаются другие люди, понимать их сильные и слабые стороны, не поддаваться стрессу [10].

Альтернативное понятийное определение «эмоционального интеллекта» предлагает в свою очередь Джули Стар, опираясь на сформулированную данную концепцию двумя психологами, Джоном Майром и Питером Саловеем, - эмоциональная зрелость [5].

Эмоциональная зрелость связана с нашей способностью обрабатывать свой опыт, эмоции и знания. Обладая данной способностью, субъект в состоянии различать свои эмоции и выражать их соответствующим образом, а также эмоциональная зрелость определяет его способность управлять эмоциями, например, интерпретировать их, выражать и обрабатывать.

Признаки эмоциональной зрелости или незрелости проявляются в наших типичных ответах. Когда мы упоминаем о чьем-то поведении как о «зрелом» или «незрелом», мы в частности имеем в виду его уровень эмоциональной зрелости. Также мы имеем возможность измерить (EI) подобно тому, как измеряем (IQ). Однако в отличие от (IQ), эмоциональную зрелость возможно развивать на протяжении всей жизни.

Эмоциональная зрелость определена четырьмя основными областями компетенции, впервые описанные Д. Гоуданом, Ричардом Е. Бояциом и А. Макки [4]:

- Знание себя.
- Управление собой.
- Знание других.
- Управление взаимопониманием.

Это практический подход к пониманию данной темы. Эти области (рис. 1) относятся к двум основным аспектам зрелости: способности общаться с самим собой (личная компетенция) и способности общаться с другими (социальная компетенция).



Рис. 1. Четыре области эмоциональной компетенции (по Дэниэлу Гоулману)

Владение навыками во всех четырех областях составляет общую эмоциональную зрелость, и которая в последствии представляет нам возможность воспитывать и поощрять эмоциональную зрелость в других.

Принципы коучинга обусловлены действиями коуча, создают основу его деятельности и выражаются в следующем:

- оставаться верным обязательству поддерживать клиента.
- строить коучинговые отношения на честности, открытости и доверии.
- помнить, что клиент несет ответственность за результат, который он создает.
- верить, что клиент способен на значительно лучший результат, чем тот, которого он уже достиг.
- сосредоточиться на том, что думает и испытывает клиент.
- верить в то, что клиент может прийти к идеальному решению.
- исходить из того, что коучинг-сессии основаны на равенстве [5].

Использование этих принципов иногда оказывается более действенным, чем применение технических навыков. Например, поддержание открытости, честности и доверия в отношениях иногда приводит к лучшему результату, чем осознанные техники построения раппорта.

Эффективность реализации коучинг технологий становится максимальной, когда клиент полностью принимает на себя ответственность за будущие результаты и когда разработанные совместно с коучем критерии оценки эффективности коучинга действительно мотивируют его и вызывают

чувство предвкушения успеха, дополняемое сильным желанием действовать. Главный эффект коучинга заключается в активизации скрытых ресурсов личности, в раскрытии её эмоционального, интеллектуального и инновационного потенциала.

### Библиографический список

1. Бурыкин Е.С. Специфика методов применения коучинга [Электронный ресурс] // ВЕСТНИК МОСКОВСКОГО УНИВЕРСИТЕТА ИМ. С.Ю. ВИТТЕ. СЕРИЯ 1: ЭКОНОМИКА И УПРАВЛЕНИЕ. – 2018. – №2 (25) – С. 83-89.– URL: <https://www.elibrary.ru/item.asp?id=35199955> (дата обращения 18.01.2023).
2. Голви, Тимоти. Работа как внутренняя игра. Раскрытие личного потенциала/ Тимоти Голви; пер.с англ. Т.Гутниковой. – М.: Манн, Иванов и Фербер, 2018. – 304 с.
3. Гоулман, Д. Эмоциональный интеллект / Даниэл Гоулман; пер. с англ. А.П. Исаевой. – М.: АСТ: АСТ Москва: Хранитель, 2012. – 478 с.
4. Гоулман Д. Эмоциональное лидерство: Искусство управления людьми на основе эмоционального интеллекта / Д. Гоулдман, Р. Бояцис, Э. Макки. – М.: Альпина Бизнес Букс, 2005.
5. Джули Стар Полное руководство по методам, принципам и навыкам персонального коучинга / Пер. с англ. – М.: Претекст, 2017. – 397 с.: ил. 30.
6. Дилтс Р. Коучинг с помощью НЛП. – СПб., 2004.
7. Карнаух, Перцаев. Коучинг: успех после успеха. – Екатеринбург: У- Фактория, 2005.
8. Клименко И.А.Содержательная характеристика коучинга как технологии консультирования [Электронный ресурс] // Вестник Тамбовского Университета, серия: Гуманитарные науки. – 2011. – № 2(94). – С. 166-168. – URL: <https://www.elibrary.ru/item.asp?id=15602371> (дата обращения: 20.01.2023).
9. Никитина Т.А. Коучинг: Психология и технология [Электронный ресурс] // Наука и современность. – 2010. – №4-1. – С. 316-326. – URL: <https://www.elibrary.ru/contents.asp?id=33936182> ( дата обращения: 21.01.2023).
10. Сипиева А.Н. Эмоциональный интеллект в условиях цифровизации [Электронный ресурс] // Интеллектуальные ресурсы – региональному развитию. – 2021. – № 1. – С.216-220. – URL: <https://www.elibrary.ru/item.asp?id=46220766> (дата обращения: 18.01.2023).
11. Столин В. Коучинг как инженерия менеджерского развития / В. Столин // Управление персоналом. – 1999. – №8. – С.76.
12. Перцев А.В., Карнаух И.И. Коучинг: успех после успеха. – Екатеринбург, 2005.
13. Уитмор Д. Коучинг высокой эффективности. – М., 2005.
14. Чуланова О.Л. Коучинг как эффективный инструмент развития эмоциональной компетентности руководителя: понятие, виды, этапы реализации. [ Электронный ресурс] // Материалы Афанасьевских чтений. – 2018. – № 3(24). – С. 35-45. – URL: <https://www.elibrary.ru/item.asp?id=35663744> (дата обращения: 18.01.2023).
15. Фартунская Т.В. Связь креативности, ценностей и конфликтного поведения сотрудников [Электронный ресурс] // Интеллектуальные ресурсы – региональному развитию. – 2021. – № 1. – С.229-233. – URL: <https://www.elibrary.ru/item.asp?id=46220770> (дата обращения: 18.01.2023).