

## **Введение**

В настоящее время коучинг является одной из самых востребованных и эффективных практик. И количество людей, компаний и организаций, которые обращаются к коуч-специалистам постоянно растет. Коучинг - практичная модель консультационной практики, существующая на стыке психологии, спорта, менеджмента и философии. При этом важно отметить, что это направление не имеет глубокого теоретического обоснования основных механизмов, поэтому с одной стороны коучинг это эффективная практика достижения высокой мотивации к исследовательской деятельности, но с другой стороны коучинг находится в кризисе (Улановский, 2012). Бисвас-Динер называет этот процесс парадокс коучинга (Biswas-Diener, Dean, 2007). Сегодня коучинг объединяет огромное количество подходов и моделей, которые успешно применяются, однако при этом существует нехватка теоретического осмысления эмпирических исследований того, как конкретно эти модели влияют на коучей и клиентов. Исследования, которые бы доказывали на практике эффективность этих моделей необходимы и критически нужны коучингу для дальнейшего развития как направления. К сожалению, таких научных работ недостаточно, так как до недавнего времени вопрос повышения мотивации личности к исследовательской деятельности с помощью коучинга не исследовался.

Таким образом **актуальность** данной работы обусловлена тем, что исследований, посвященных изучению повышения мотивации личности к исследовательской деятельности с помощью коучинга еще не проводилось, хотя коучинг как практика давно и успешно существует. В этой связи исследования, доказывающие эффективность данного направления в повышении мотивации к исследовательской деятельности на этапе профессионального образования, крайне актуальны.

**Теоретическая значимость** состоит в том, что данное исследование может стать еще одним шагом к «evidence-based» коучингу, иначе говоря коучингу, имеющим под собой глубокое теоретическое и практическое обоснование. (Grant, Cavanagh, 2007; Stober, et al., 2006).

**Практическая значимость.** Полученные данные помогут сделать вывод о специфике коучинга и его влиянии на профессиональную мотивацию участвовать в исследовательской деятельности и как следствие, повысить эффективность коуч-

сессий.

**Проблема исследования** заключается в том, что до сих пор в должной мере неисследовано на сколько ресурсы коучинга эффективны в плане повышения мотивации к исследовательской деятельности. По умолчанию предполагается, что профессиональные коучи, будучи профессионалами в поддержке людей в поиске эффективных решений, самив свою очередь обладают всем необходимым и достаточным для эффективного решения собственных проблем; между тем это убеждение не является в должной мере критически проанализированным; отсутствуют данные о том, на сколько «сам себе коуч» эффективней людей, которым он оказывает поддержку.

**Цель** настоящего исследования - выяснить как ресурсы коучинга помогают повысить мотивацию к исследовательской деятельности на этапе профессионального образования

В связи с поставленной целью, необходимо выполнить следующие **задачи**:

1. Провести анализ основных отечественных и зарубежных источников по изучению коучинга.
2. Провести теоретический обзор по теме коучинга: рассмотреть историю возникновения направления, основные модели и специфику коучинга как практики и инструмента.
3. Разработать и провести эмпирическое исследование.
4. Предложить систему рекомендации по результатам эмпирического исследования.

**Объект:** ресурсы коучинга в преодолении трудных жизненных ситуаций.

**Предмет:** коучинг как система само поддержки в аспекте ее эффективности.

**Гипотеза исследования:** Повышение мотивации к исследовательской деятельности на этапе профессионального образования зависит от применяемой в коучинге технологии.

**Методы исследования:**

1. Анкетирование, направленное на выявление уровня образования и опыта работы в своей сфере
2. Опросник на выявление стратегий совладания COPE (Carver, Scheier, Weintraub, 1989)

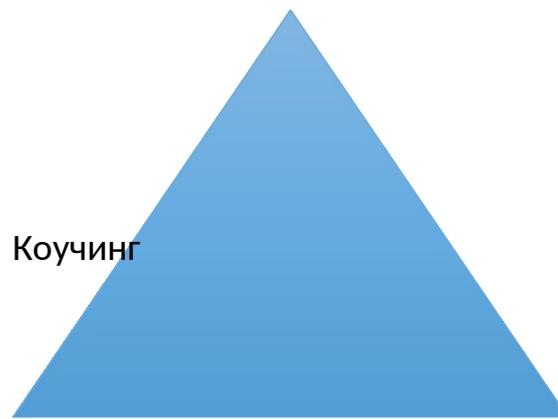
3. Методик многомерного измерения копинга CISS (Норман С.Эндлер в соавторстве с Джеймсом А.Паркером в 1990 году).

**Теоретико-методологической базой исследования** послужили работы ряда исследователей: А.М.Улановского, модель персонологии В.А. Петровского и Е.Б. Старовойтенко, Р. Лазаруса и С. Фолкмана, основы коучинга Т. Голви, Коучинг как эффективная поддерживающая практика

Термин «коучинг», каким мы его знаем сейчас, был впервые предложен Джоном Уитмором. По его мнению, коучинг - это поддерживающее отношение к клиенту, направленное на то, чтобы клиент достигал своих целей самостоятельно, добиваясь при этом наибольшей реализации своих способностей и возможностей (Whitmore, 2005). По мнению Тимоти Голви, автора концепции, лежащей в основе коучинга, коучинг - это искусство создания с помощью беседы и поведения среды, которая облегчает движение человека к желаемым целям ( Gallwey, 1974). Томас Дж. Леонард, основатель Университета коучей и многих других международных организаций для коучей считает, что коучинг - это процесс развития с целью получения максимально возможного эффективного результата(J. Leonard,1998).

Коучинг сегодня – это эффективная практика достижения целей, способствующая личностному росту. Интересно посмотреть какое место коучинг занимает среди других практик. Если посмотреть на коучинг с точки зрения модели персонологии Е.Б. Старовойтенко и В.А. Петровского (2012), то мы отнесём коучинг в зону практики, так как коучинг это модель, которая объединяет в себе много практик и подходов.

Герменевтика



Теория

Практика

**Рисунок1–Место коучинга относительно других практик**

Коучинг всегда происходит в контексте работы над конкретными целями. Существует множество определений коучинга, каждое со своим акцентом, однако несмотря на это есть аспекты, которые являются общими для всей идеи коуч-сессий. Это вера в то, что человек от природы склонен к развитию и личностному росту, способности ставить цели и достигать их, а также основной потенциал для развития заложен в нас самих, коуч лишь помогает нам его извлечь. Коучинг как практика возникла из мира спорта в мире бизнеса в начале 1980-х годов. На этом этапе в развитии профессионального коучинга приняли участие такие пионеры, как Т. Голви, Д. Уитмор и Т. Дж. Леонард.

Это сегодня мы уже не можем представить себе крупную компанию, которая не пользовалась бы услугами коучей, а в 1980 эту практику приняли не сразу, и лишь многочисленные примеры эффективного влияния коучинга в решении различных проблем привели его туда, где он сейчас. За свою 30-летнюю историю практика выросла, как снежный ком, вбирая в себя самые инновационные и эффективные практики из разных областей науки, включая менеджмент, психологию, лингвистику. В результате появилась профессия, которая стремится помочь своим клиентам стать более сознательными и самостоятельными, нести ответственность за свои поступки и

успешно достигать целей.

### **1.1 Специфические особенности коучинга как практики**

Коучинг привносит в психологию современные практические модели и техники, а психология привносит в коучинг теоретическое обоснование, а также проводит исследования для практического подтверждения эффективности моделей, используемых в коучинге.

Одним из таких примеров может выступить попытка синергии коучинга и психотерапии. Хотя коучинг и не рассматривает в своей практике клинические случаи, некоторые модели, взятые из коучинга эффективно сочетаются с психотерапией. Данный союз помогает лучше преодолевать проблему профессионального выгорания и стресса. Также результаты, которые могут быть получены с помощью использования некоторых моделей коучинга позволяют значительно увеличить эффект от психотерапии. Бисвас-Динер приводит пример такого эффективного использования психотерапии и коучинга (Biswas-Diener R., 2009).

Коучинг и психотерапия могут быть, на первый взгляд, похожи, но между ними есть важные отличия. Наиболее очевидные различия относятся к вовлеченности клиента и конечной цели работы. Люди, которые обращаются к коучу, обычно ищут способ повысить самоэффективность и они свободны от психопатологий. Методики коучинга часто используются как метод повышения эффективности, в то время как психотерапия в основном занимается лечением психических расстройств.

Еще одно принципиальное отличие между коучингом и психотерапией заключается в характере отношений между клиентами. Психотерапевты обладают глубокими знаниями в диагностике и лечении психических расстройств, а тренеры выступают скорее как «посредники» изменений по инициативе клиента. Тренер постоянно подчеркивает значимость работы клиента, его целеустремленность и готовность работать над собой. По мнению Уитмора именно в этом состоит главный секрет эффективности коуч-сессий (Whitworth et al., 1998). Как результат - отношения коуч-клиент более неформальны, чем психотерапевт-клиент, коучи склонны к использованию юмора, как инструмента самораскрытия.

Еще одно различие между коучингом и психотерапией - это использование

технологий в предоставлении услуг. Коучи, как правило, склонны к широкому использованию технологий, в том числе интернет-оценки, общение по переписке и скайп-сессии. Стоит заметить, что некоторые психотерапевты также используют скайп как средство общения, но гораздо реже. В то же время, есть нечто общее у традиционной терапии и коучинга. По своей сути, обе практики стремятся к личностному росту клиентов через межличностное взаимодействие и понимание выгоды и надобности изменений. Многие когнитивно-бихевиоральные техники, которые использует и психотерапия, и коучинг были адаптированы коучами. (Palmer& Gyllensten,2008).

## 1.2 Проблема оснований в коучинге

Коучинг является практической моделью, в рамках которой эффективно используются различные методики и подходы. В многообразии подходов кроится как эффективность коучинга, так и беда. Беда в том, что теоретического обоснования и практической проверки эффективности они, в

большинстве своем, лишены. В этом процессе Бисвас-Динер видит парадокс коучинга (Biswas-Diener, Dean, 2007). Решение этой проблемы видится мне в синергии коучинга и позитивной психологии. По мнению Селигмана (Seligman,2002) наиболее эффективный союз между коучингом и психологией может состояться в рамках позитивной психологии. А.М. Улановский пишет в своей работе о выгодах такого сотрудничества, он отмечает, что коучинг в союзе с позитивной психологией найдет для себя возможность практически проверить эффективность своих моделей, а также множество позитивных теорий могли бы заполнить брешь в теории коучинга, тем самым решить проблему оснований(Улановский, 2012). Позитивная психология могла бы использовать коучинг для проверки своих представлений (Бонивелл, 2009). В своей статье А.М.Улановский приводит пример некоторых теорий позитивной психологии, которые могли бы быть обоснованием коучинга.

**Таблица1.** *Возможные модели для обоснования коучинга (Улановский,2012)*

Теории и модели	Описание	
-----------------	----------	--

<p>Э.</p> <p><i>Теория самодетерминации</i></p> <p><i>Деси и Р. Райана</i></p>	<p>Одна из самых мощных, обоснованных и интегральных теорий мотивации на данный момент, описывающая выделенные эмпирически базовые потребности человека и их влияние на поведение</p>
<p><i>Модели счастья и концепции субъективного благополучия</i> М. Селигмана, Э. Динера, К. Шелдона, С. Любомирски, а также концепция психологического благополучия К. Рифф</p>	<p>Раскрывают различные необходимые составляющие переживания счастья и качества жизни человека</p>
<p><i>Теория потока</i> М. Чиксентмихайи</p>	<p>Посвящена анализу состояния оптимального функционирования при выполнении какой-либо деятельности</p>
<p><i>Концепция оптимизма</i> М. Селигмана</p>	<p>Раскрывает влияние оптимистических и пессимистических стилей мышления на</p>
<p>Б.</p> <p><i>Теория позитивных эмоций</i></p> <p><i>Фредриксон</i></p>	<p>Демонстрирует влияние положительных эмоций на мышление, устойчивость, ресурсы и личностный рост</p>
<p><i>Когнитивная концепция надежды</i></p> <p><i>Ч. Снайдера</i></p>	<p>Показывает и раскрывает роль и место надежды в нашей жизни и ее компоненты</p>
	<p>Дает объяснение состояния</p>

Теория сохранения ресурсов С.Хобфолла	ресурсного запаса человека с точки зрения его сохранения, траты и приобретения, инвестирования и распределения
Модель самосогласованных целей К.Шелдона	Раскрывает специфику и характеристики целей, способствующих благополучию
Концепция сильных сторон К.Петерсона и М.Селигмана и аналогичная концепция Д.Клифтона и Э.Андерсена	Предлагают описание и классификацию сильных сторон и добродетелей человека
Концепция личностного потенциала Д.А.Леонтьева	Интегрирует представления о человеке как субъекте изменений, саморегуляции и устойчивости к воздействию обстоятельств
Теория самоэффективности А.Бандуры	Одна из самых цитируемых в Социальных науках теорий, раскрывающая влияние веры в собственную эффективность на поведение

### 1.3 Набор компетенций профессионального коуча

Профессиональный коуч - это человек, изучающий и практикующий коучинг, имеющий сертификаты профессиональных сообществ в данной области, например: ICF, ICU, ICTA, SSE. Коучинг является относительно новой профессией, направленной на оказание помощи в постановке и достижении цели, преодолении трудностей, препятствий и в поиске мотивации. Современные научные

журналы, исследования и научные программы свидетельствуют о том, что коучинг сегодня имеет тенденцию к сближению с психологией. Коучинг как профессия является относительно новой и еще не лицензируется государством. Коучинг как практика зародилась несколько десятилетий назад, когда такие пионеры коучинга как Тимоти Голви, Джон Уитмор и Томас Дж. Леонард объединили традиции спортивной психологии и организационной науки, управление бизнесом и теории мотивации, чтобы мотивировать и поддерживать своих клиентов. В последнее время были предприняты шаги для регулирования качества подготовки коучей, например ICF (Международная федерация коучей) установила компетенции, касающиеся этики и профессиональной подготовки, которыми должен обладать профессиональный коуч. В настоящее время ICF проводит обучение коучей, в процессе которого они могут подтвердить свои знания.

Практика коуча не регулируется государством, поэтому многие тренеры по-прежнему практикуют без сертификации и надзора. Процесс коуч-сессий может быть определен как «систематический процесс, который фокусируется на совместном целеполагании для построения решений и процесса достижения целей за счет самостоятельного обучения и личностного роста клиента» (Grant & Stober, 2006). Роль тренера заключается в том, чтобы установить основные правила, рассказать о специфике коучинга как практики и уточнить обязанности тренера и клиента. Коуч должен обеспечить клиенту целостные отношения коуч-клиент, обеспечивать поддержку, быть гибким и открытым к инициативам клиента, иметь навыки активного слушания и умение задавать «правильные» вопросы, поддерживать в фокусе внимания клиента конечную цель коуч-сессий, но саму цель должен поставить клиент. Коучи должны ставить SMART цели (конкретные, измеримые, достижимые, реалистичные, своевременные) для своих будущих действий. Клиент должен взять на себе всю ответственность за то, что происходит с ним в процессе коучинга, активно участвовать в процессе, быть инициативными и иметь огромное желание достичь цели, которую о себе поставил. (International Coach Federation [ICF], 2014).

#### **1.4 Ресурсы коучинга**

Нами предполагается, что коучи, будучи профессионалами в поддержке людей в поиске эффективных решений, сами в свою очередь обладают всем необходимым и

достаточным для эффективного решения собственных проблем. Мы предполагаем, что ресурсы коучинга будут являться всем необходимым и достаточным для преодоления трудной жизненной ситуации. Под ресурсами коучинга мы понимаем все модели и подходы, которые объединяет в себе коучинг. Для примера приведем одну из самых известных моделей коучинга – модель GROW. Модель GROW была разработана Джоном Уитмором, и впервые опубликована в его книге «Коучинг высокой эффективности» (Уитмор, 2005).

GROW расшифровывается следующим образом:

G—goal(цель)

R – reality (обследование реальности)

O—opportunity(возможности)

W—whattodo/will(намерение)

Эта модель является основополагающей в коучинге все взаимодействие коуча и клиента строится на использовании этой модели. На каждом этапе, коуч задает своему клиенту эффективные вопросы, ответив на которые, он сможет продвинуться в достижении цели. Эта самая известная и широко используемая модель. Помимо прочего эта модель имеет одно огромное преимущество, ее можно использовать самостоятельно. Поставить перед собой проблему, последовательно отвечать на вопросы в рамках этой модели, и поступательно двигаться к цели.

Еще одной известной и широко используемой моделью является модель SMART. Эта модель описывает то, как надо ставить перед собой цель, чтобы ее можно было достичь.

Эта методика постановки цели считается крайне эффективной и используется не только в коуч-сессиях, но и широко за их пределами, например в управлении персоналом, и в менеджменте в целом.

## **Заключение**

Спрос на коучинг, а также интерес к исследованиям в этой области неуклонно растет на протяжении последних двух десятилетий. Тем не менее, большая часть существующей литературы состоит из описательных статей и тематических исследований конкретного случая. За последнее десятилетие исследователи

неоднократно заявляли, что есть потребность в более эмпирических исследованиях, изучающих возможности коучинга в повышении мотивацию к исследовательской деятельности на этапе профессионального образования.

