

Несмотря на то, что коучинг получает в нашей стране всё большее распространение, очень часто приходится слышать вопрос: а зачем он, собственно, нужен? И кому и когда он нужен? Естественно, такие вопросы, как правило, задают те, кто сам ещё коучингом не пользовался.

Действительно, коучинг – сравнительно молодое явление в нашей стране и наибольшее распространение он получил в крупных компаниях, особенно тех, которые имеют выход на зарубежный рынок. Неудивительно, что его часто путают с психологическим консультированием или бизнес-консультированием. Между тем, коучинг – это совершенно самостоятельное направление в консультировании и управлении.

Международная Федерация Коучинга (ICF) даёт следующее определение процесса коучинга:

«**Коучинг** (coaching) – это непрерывное сотрудничество, которое помогает клиентам достигать реальных результатов в своей личной и профессиональной жизни. Посредством процесса коучинга клиенты углубляют свои знания, повышают свой КПД и улучшают качество жизни.

На каждой встрече клиент выбирает предмет разговора, коуч слушает и вносит свою лепту в виде проясняющих замечаний, эффективных вопросов, предоставлением обратной связи и др. Такое взаимодействие проясняет ситуацию и побуждает клиента действовать.

Коучинг ускоряет процесс самосовершенствования клиента, открывая перед ним более широкий выбор. Коучинг фокусирует внимание на том, где клиент хочет оказаться, в какой точке он находится в данный момент и что он готов сделать, чтобы попасть туда, где он хочет быть завтра».

Один из основоположников коучинга Тимоти Гэлвэй (Timothy Gallwey) так определил сущность коучинга: «**Коучинг** — это раскрытие потенциала человека с целью максимального повышения его эффективности. Коучинг не учит, а помогает учиться».

Coaching (англ.) — тренировка, репетиторство, подготовка.

Coach (англ.) — тренер, наставник.

Своими корнями коучинг уходит в спорт, точнее в тренерскую работу. Методики, ориентированные не столько на точное выполнение инструкций, сколько на максимальное раскрытие внутреннего потенциала спортсмена были поистине революционными.

Но ещё более удивительным оказалось то, что эти методики и эти принципы прекрасно работают в бизнесе и во многих других областях нашей жизни. Так появилось принципиально новое направление консультирования – коучинг.

Надо признать, что консультирование – это не совсем корректное название для коучинга, так как консультирование обычно предполагает в той или иной степени предложение готовых решений проблем, что совершенно не свойственно коучингу. Тем не менее, это определение довольно широко распространено.

Современный коучинг принято делить на несколько направлений. На мой взгляд, правильно будет выделить два направления:

1. Коучинг, как вид консультирования.
2. Коучинг, как стиль управления.

Рассмотрим сначала коучинг как вид консультирования. Здесь принято выделять бизнес-коучинг, то есть коучинг для решения клиентом различных задач в сфере бизнеса, и лайф-коучинг, то есть коучинг для решения каких-либо жизненных задач, достижения жизненных целей.

Деление это весьма условно, так как бизнес – это, как правило, неотъемлемая часть нашей жизни. Но, в то же время, это деление вполне оправданно, так как в современной традиции бизнес- это бизнес, а личная жизнь – это личная жизнь. Бизнес-коучинг может проводиться как индивидуально, так и для команд (например, в рамках выполнения какого-либо проекта).

Коучинг, как вид консультирования представляет собой серию бесед (коуч-сессий) коуча и клиента, в процессе которых рассматриваются интересующие клиента темы, и происходит поиск оптимальных решений задач, стоящих перед клиентом. Подразумевается, что у клиента уже есть решение, причём самое лучшее, но он его просто не видит. И коучу нужно лишь помочь клиенту отыскать его.

Технически это выглядит приблизительно так: при первой встрече коуч и клиент заключают контракт, то есть подробно оговаривают все аспекты дальнейшего сотрудничества. Затем на коуч-сессиях (очных или заочных) рассматриваются интересующие клиента темы. Коуч задаёт вопросы и слушает клиента, а клиент на эти вопросы отвечает. Естественно, что вопросы задаются не произвольно, а по определённой методике, которая позволяет клиенту в процессе сессии найти ответ на интересующий его вопрос, найти решение задачи, которую он сам перед собой поставил. Надо отметить, что не коуч находит эти решения, а именно сам клиент. Коуч ему в этом только помогает. Можно сказать, что коуч в этом случае играет роль своего рода зеркала для ума клиента.

Без зеркала обойтись, конечно, можно, но с зеркалом всё же гораздо удобнее.

Этот вид коучинга будет интересен всем, кто хочет измениться, кто хочет достичь больших результатов в бизнесе и в жизни. Это актуально для тех, кто чувствует в себе потенциал и стремиться развить его.

Коучинг важен для тех, кто хочет максимально реализовать себя в жизни, в бизнесе, быть успешным во всех сферах своей деятельности. Оптимально выстроить карьеру, добиться взаимопонимания с окружающими, повысить эффективность бизнеса, улучшить качество своей жизни – всё это и многое, очень многое другое можно сделать с помощью коучинга. Нет такой области, где коучинг не был бы эффективен.

Коучинг как стиль управления становится всё более популярным во всём мире, в том числе и в нашей стране. Он внедряется как альтернатива весьма распространённому сейчас директивному стилю руководства, который, надо признать, уже не соответствует требованиям современного бизнеса.

В этом случае коучингу обучаются всё менеджеры компании или, что ещё лучше, все её сотрудники. Конечно, им совсем ни к чему становиться профессиональными коучами, вполне достаточно будет овладеть основными навыками и инструментами коучинга для применения их в своей повседневной работе.

Очень важно, чтобы все сотрудники компании знали, что такое коучинг и для чего он нужен. Чаще всего в качестве коуча выступает, руководитель – это естественно.

Но эту же роль вполне может играть любой сотрудник компании, обладающий необходимыми для коучинга знаниями и навыками. При управлении в стиле коучинг несколько правильных вопросов заданных в нужный момент прекрасно заменяют длительные инструктажи и многочисленные указания.

Очень важно, что в этом случае сотрудник не просто слепо выполняет полученные указания, а самостоятельно находит оптимальный вариант решения поставленной задачи, который полностью соответствует требованиям руководства. Как показывает практика, такой стиль управления значительно повышает эффективность работы как отдельных сотрудников, так и команд, позволяет наиболее полно раскрыться их внутреннему потенциалу, повышает мотивацию сотрудников. И, конечно же,

существенно экономит такой бесценный ресурс как время.

В коучинге как стиле руководства могут быть заинтересованы практически все компании, стремящиеся к повышению эффективности управления, максимальном использовании потенциала сотрудников компании, созданию благоприятной и продуктивной атмосферы внутри компании. Следует признать, что на сегодняшний день коучинг – это оптимальный стиль управления.

Так кому же нужен коучинг? Для коуча ответ на этот вопрос очевиден: коучинг нужен всем и каждому. Не бывает бесполезного коучинга.

Нет вопросов, в решении которых не помог бы коучинг. К сожалению, этот ответ не столь очевиден для потенциальных клиентов коуча. Но это, скорее, вопрос времени.

Коучинг ещё только развивается в нашей стране, очень мало о нём информации. То, что коучинг эффективен, практичен и экологичен, говорит о том, что со временем он получит самое широкое распространение.

А на сегодняшний день коучинг нужен в первую очередь тем, кто стремится к своему развитию, наиболее полному раскрытию своего потенциала и достижению максимальной эффективности своего бизнеса, своей жизни. И таких людей в нашей стране становится всё больше.