

Орехова Светлана Евгеньевна

канд. ист. наук, доцент

Шевцова Александра Викторовна

преподаватель

ФГБОУ ВО «Мариупольский государственный
университет имени А.И. Куинджи»

г. Мариуполь, Донецкая Народная Республика

ПСИХОЛОГИЯ В КОУЧИНГЕ: ПРИМЕНЕНИЕ ПСИХОЛОГИЧЕСКИХ ТЕОРИЙ И КОНЦЕПЦИЙ В ОБУЧЕНИИ

***Аннотация:** в статье рассматриваются основные перспективы развития исследований коучинга и наставничества в области психологии. Проанализированы направления развития коучинга в психологии. Основное внимание уделяется сравнению психотерапии и коучинга.*

***Ключевые слова:** коучинг, наставничество, коучинг в психологии, психотерапия.*

В современном мире коучинг и наставничество становятся всё более популярными методами развития и поддержки людей в различных сферах жизни. Эти подходы основаны на принципах гуманистической психологии и направлены на раскрытие потенциала человека, помощь в достижении целей и развитии навыков. Рассматривая перспективы развития исследований в области коучинга и наставничества, обратимся к вопросам в сфере психологии.

Коучинг – это процесс, в ходе которого специалист (коуч) помогает обучающемуся определить свои цели, разработать стратегии их достижения и поддерживать мотивацию на пути к успеху. Коучинг возник в конце XX в. как ответ на потребность людей в развитии и поддержке. Изначально коучинг использовался в бизнес-среде, но затем стал применяться и в других областях, таких как образование, спорт и личная жизнь [4].

Наставничество, в свою очередь, предполагает передачу опыта и знаний от более опытного специалиста (наставника) к менее опытному человеку (ученику) [3]. Понятия «наставничество» (в англоязычном варианте «менторинг») относительно новые в педагогике, хотя сам процесс наставничества известен из истории древних времен (от первобытного общества). Роль наставника заключалась в подготовке воспитанника к осуществлению различных ритуальных действий, правил и умений. В современной педагогической практике наставничество как социально-образовательный феномен преобладает в сфере трудовых отношений. Изучая сферу корпоративного образования в современном этапе развития педагогической теории и практики, С.В. Фролова отмечает, что с целью формирования условия для профессиональной адаптации молодого специалиста на производствах и в организациях государственного и частного сектора разрабатываются специализированные программы наставничества [5]. Проведем некую параллель между коучингом и наставничеством.

Для приобщения молодого специалиста к сложившемуся коллективу, для усвоения им норм и правил на рабочем месте выбираются наставники из числа людей опытных, обладающих высокой степенью профессионализма в своей области, а также мотивацией к наставничеству и передаче своего опыта. Метод коучинга – это метод раскрытия потенциала человека, в процессе которого обучающемуся коуч помогает достичь некой жизненной или профессиональной цели. Отметим, что в этих определениях есть отличные особенности, однако общих больше.

Исследования в области коучинга проводятся в разных странах мира. Они направлены на изучение эффективности этих методов, выявление их преимуществ и недостатков, а также разработку новых подходов и технологий [1].

Перспективы развития исследований в области коучинга включают следующие направления:

- 1) изучение влияния коучинга и наставничества на различные аспекты жизни человека, такие как здоровье, карьера, образование, межличностные отношения и т. д.;
- 2) разработка новых методов и технологий коучинга и наставничества, которые будут более эффективными и адаптированными к различным культурам и контекстам;
- 3) исследование роли коучинга и наставничества в процессе профессиональной подготовки и развития специалистов в различных областях;
- 4) анализ факторов, влияющих на эффективность коучинга и наставничества, и разработка стратегий повышения их результативности;
- 5) интеграция коучинга и наставничества с другими психологическими подходами и методами, такими как психотерапия, тренинги личностного роста и развитие эмоционального интеллекта;
- 6) создание международных стандартов и сертификация специалистов в области коучинга и наставничества, что позволит повысить качество услуг и обеспечить безопасность клиентов;
- 7) развитие онлайн-коучинга и мобильного наставничества, что сделает эти методы доступными для широкой аудитории и позволит работать с клиентами из разных уголков мира;
- 8) применение коучинга и наставничества в образовании, где они могут помочь учащимся развивать навыки самообучения, критического мышления и принятия решений;
- 9) использование коучинга и наставничества в спорте для мотивации спортсменов, улучшения их психологической устойчивости и повышения спортивных результатов;
- 10) внедрение коучинга и наставничества в корпоративные культуры компаний, чтобы способствовать развитию сотрудников, повышению их мотивации и достижению общих целей организации.

В настоящее время существует несколько моделей, применяемых в коучинге. Большинство коучинговых сессий проводится с применением модели GROW. Она помогает определить, структурировать и достигать целей. Модель впервые появилась в 1980 г. и применяется до настоящего времени. GROW – это аббревиатура четырех этапов техники:

- Goal – цель (стремления, желания). На первом этапе важно определиться с целью, а именно необходимо определить, что именно хотим достичь;
- Reality – реальность (текущие препятствия, нынешняя ситуация). На этом этапе приходит осознание, что у обучающегося происходит сейчас;
- Options – варианты, возможности (сильные стороны, ресурсы);
- Way forward – план действий (личные действия – что, когда, где будет выполняться, чтобы достичь цели).

Российская модель развития коучинга состоит из:

- 1) коуч-консультант (внешний): внешний специалист, привлеченный для решения конкретных бизнес-задач, которые могут быть как индивидуальные, так и групповые;
- 2) коуч-руководитель (внутренний): коучинг – как часть системы управления. Руководитель, стиль управления которого направлен на развитие потенциала, навыков и компетенций сотрудников.

Исследования коучинга в психологии направлены на изучение психологических механизмов и эффективности коучинга, а также на определение основных направлений и результатов в этой области. Исследования А. Огнева позволили выделить ключевые факторы эффективности коучинга, разработать модели оценки эффективности и сравнить различные подходы и техники коучинга [2].

В современном мире психологические практики становятся всё более востребованными, и среди них выделяются два основных направления – психотерапия и коучинг. Рассмотрим ключевые различия между этими подходами.

Таблица 1

Различие между психотерапией и коучингом

Область	Психотерапия	Коучинг
Цель и фокус внимания	Психотерапия направлена на долгосрочную работу с клиентом, целью которой является глубокое понимание и изменение его личности. Она фокусируется на анализе прошлого опыта, осознании внутренних конфликтов и преодолении психологических проблем	Коучинг, в свою очередь, ориентирован на достижение конкретных целей и результатов. Он помогает клиенту определить свои сильные и слабые стороны, разработать стратегии для достижения поставленных целей и преодолеть препятствия на пути к успеху
Длительность и структура сессии	Психотерапия обычно длится несколько месяцев или даже лет, и сессии проходят регулярно, с определённой периодичностью. Структура сессии в психотерапии более глубокая и комплексная, она включает в себя анализ прошлого опыта, работу с эмоциями и отношениями	Коучинг может быть краткосрочным, от нескольких недель до нескольких месяцев, и сессии проводятся по мере необходимости. Коучинг же ориентирован на решение конкретных задач и вопросов, и сессии обычно более динамичные и интерактивные
Роль терапевта/коуча	Терапевт в психотерапии играет роль посредника и эксперта, который помогает клиенту разобраться в своих проблемах и предлагает поддержку	Коуч же выступает скорее как наставник, который помогает клиенту определить направление движения и поддерживает его на пути к достижению целей
Стиль общения и атмосфера	В психотерапии общение между клиентом и терапевтом носит более доверительный и поддерживающий характер. Терапевт стремится создать атмосферу безопасности и комфорта, чтобы клиент мог свободно делиться своими переживаниями и чувствами	В коучинге общение более открытое и активное, коуч задаёт клиенту вопросы, чтобы помочь ему осознать свои ограничения и разработать стратегии для их преодоления. Атмосфера на сессии более динамичная и стимулирующая
Область применения	Психотерапия используется для лечения различных психических расстройств и проблем, таких как депрессия, фобии, тревожные расстройства и т. д.	Коучинг же применяется для помощи в достижении успеха в личной жизни, карьере, бизнесе и других сферах жизни

Разница между психологическим консультированием и коучингом заключается в подходе и целях.

Психологическое консультирование направлено на решение конкретных проблем обучающемуся, таких как стресс, тревога, депрессия, неуверенность в себе, проблемы взаимоотношений и т. д. Консультант помогает обучающемуся проанализировать прошлое, выявить причины проблем и разработать стратегии

для их решения. Консультирование обычно требует длительного обучения и проводится индивидуально.

Коучинг же ориентирован на достижение конкретных результатов и развитие личности обучающегося. Коуч помогает определить свои цели, разработать стратегии для их достижения и преодолеть препятствия на пути к успеху. Коучинг использует более краткосрочный подход и проводится в формате индивидуальных или групповых сессий.

Таким образом, проанализированные психологические аспекты коучинга и наставничества дают возможность акцентировать внимание на цели, задачи и области применения этих двух методов в психологическом знании. Психотерапия, коучинг и наставничество имеют свои преимущества и могут быть полезными для людей, чьи интересы, заинтересованности различны, однако зависят от их потребностей и целей. Важно выбрать подход, который соответствует ожиданиям и стилю обучения, чтобы получить максимальную пользу от психологической практики для обучающегося.

Список литературы

1. Антонова Н.В. Проблема эффективности коучинга: исследования в рамках психологии коучинга (coaching psychology) / Н.В. Антонова, Е.А. Наумцева // Современная зарубежная психология. – 2022. – Т. 11. №1. – С. 94–103. DOI: <https://doi.org/10.17759/jmfp.2022110109>. – EDN SYKMTK

2. Огнев А. Организационное консультирование в стиле коучинг / А. Огнев. – СПб.: Речь, 2003. – 185 с.

3. Рогачев С.А. Коучинг: возможности применения в бизнесе / С.А. Рогачев. – Ростов н/Д.: Фитнес, 2003. – 155 с. – EDN QXHNHX

4. Уитмор Дж. Внутренняя сила лидера. Коучинг как метод управления персоналом / Дж. Уитмор. – М.: Альпина Диджитал, 2009 – 273 с.

5. Фролова С.В. Наставничество и менторинг: анализ понятий / С.В. Фролова, Н.Д. Базарнова // Проблемы современного педагогического образования.

– 2018. – №61–2. – С. 213–215 [Электронный ресурс]. – Режим доступа: <https://cyberleninka.ru/article/n/nastavnichestvo-i-mentoring-analiz-ponyatiy> (дата обращения: 11.05.2024). – EDN YRXXWX