

**Киреева Нина Васильевна**

канд. пед. наук, профессор

**Киреев Михаил Николаевич**

д-р филос. наук, профессор

ГБОУ ВО «Белгородский государственный

институт искусств и культуры»

г. Белгород, Белгородская область

## **ОБЩЕЕ И ЕДИНИЧНОЕ В ПОНЯТИЯХ КОУЧИНГА И НАСТАВНИЧЕСТВА**

*Аннотация:* в статье рассматривается теория общего и единичного в понимании коучинга и наставничества, вокруг которых ведутся споры в научной среде, а также приводятся некоторые оперативные определения наставничества и коучинга.

Оба процесса, по мнению авторов, направлены на предоставление действенной помощи человеку, испытывающему трудности при выполнении производственных задач, с одной стороны, и ищущему пути дальнейшего роста и прогрессивного саморазвития, с другой стороны. Кроме того, оба процесса помогают избежать остановок и стопоров, а также сомнений в правильности принятых решений. Результативность этих процессов зависит от уровня их организации и ответственности организаторов программ на местах.

*Ключевые слова:* коучинг, наставничество, производительность труда, имидж, профессиональный рост, мотивационные аспекты, карьера.

В каждой организации, в различных учреждениях отмечается стремление найти пути роста эффективности работы сотрудников, с целью повышения уровня их производительности их труда. Для этого широкое распространение получили различные инновационные подходы и программы, к которым относятся коучинг и наставничество.

Основной смысл коучинга как процесса заключается в обучении и наблюдении за сотрудником с целью повышения его производительности труда. От-

личие наставничества заключается в сопровождении субъекта деятельности, направлении его по выверенному пути, исходя из опыта наставника и исходного уровня профессиональной подготовки того, кого он опекает.

Наставничество – это определение является оперативным определением, адаптированным к миссии наставника, которое ценит доступ к бесплатной поддержке в области развития и отношения наставничества и защиты в условиях формального или неформального взаимодействия.

Это средство развития и обучения, основанное на добровольных, бесплатных и конфиденциальных межличностных отношениях, в которые опытный человек (наставник) вкладывает свою приобретенную мудрость и опыт, чтобы способствовать развитию другого человека.

Европейский совет по наставничеству и коучингу, который подтверждает качество наставничества и коучинга в Европе, со своей стороны, подтверждает статус двух школ для наставников и коучинга.

Это организационная позиция с точки зрения нюансов фасада и инклюзивного взаимодействия с коллегами.

Что касается второй тенденции, то она заключается в том, что коучинг и наставничество «отходят от директив» (и являются базовыми для компетенций коучинга), в том, что касается различных аспектов взаимодействия, а также добровольности, контекстуализации и опыта участников.

Если рассматривать эти процессы в отношении обучающихся, то профессиональное наставничество, разработанное с целью поддержки студентов в их профессиональной деятельности, предлагает студентам возможность обменяться опытом с профессионалом в той отрасли или той должности, которую они рассматривают. «От профессиональной компетентности педагога-наставника зависит успех практики в целом» [2, с. 201].

В задачи наставника входит:

- сопровождение одного или нескольких студентов в выборе ориентации;
- делиться своими знаниями и опытом;
- развивать свои педагогические способности;

- оказывать помощь в поиске подходящего маршрута;
- завоевать доверие.

Кроме того необходимо приобретение более глубоких знаний о людях в обществе, что помогает учитывать эмоциональные, мотивационные аспекты в процессе сопровождения.

В ходе индивидуальных бесед и встреч подопечный пользуется советами и опытом своего наставника, что позволяет ему предвидеть свой будущий выбор и строить свой профессиональный проект. Помимо обмена знаниями профессиональное наставничество предоставляет реальную возможность для создания сетей.

Компетенции и этический кодекс служат очень полезными ориентирами для стимулирования осознания, действий и обучения. Они берут свое начало в нескольких дисциплинах, включая психологию, менеджмент, социологию и педагогику.

С другой стороны, менталитет коучинга, который с 2019 года ICF лучше определяет как компетенцию, заключается в открытости, любознательности, заботливой чувствительности и постоянном обучении у тренера.

Этот образ мышления всегда присутствует на заднем плане, как когда мы выступаем в роли тренера, так и когда мы являемся наставником, который выбирает менее директивную позу, направленную на большее размышление и расширение прав и возможностей подопечного.

Коучинг – это не просто работа для профессиональных тренеров. Тренер – это человек, который является помощником, автором или учеником, а не инструктором по тому или иному вопросу.

С другой стороны, неверно думать, что «профессиональный коучинг» сосредоточен в первую очередь на развитии навыков или ноу-хау. Коучинг, включающий развитие навыков, направлен на максимизацию потенциала подопечного.

Хорошей практикой в коучинге является определение срока полномочий, а также обязанностей и ожиданий сторон.

Наставническое и сопровождение не несет в себе этого требования, относительно конкретного периода. Это может даже привести к длительным дружеским отношениям между наставником и тем, с кем он работает.

Коучинг способствует более сложному пониманию того, что влияет на результаты и благополучие. Он направлен на то, чтобы помочь коучу развить более глубокое понимание себя, других и систем, в которых он участвует. Это необходимо для того, чтобы позволить ему более эффективно решать текущие и будущие задачи.

Коучинг определяется в Этическом кодексе Международной федерации коучинга (ICF), как «налаживание партнерских отношений с клиентами, чтобы вдохновлять их на максимальное раскрытие своего личного и профессионального потенциала с помощью творческого процесса мышления» [4].

И наоборот, наставничество – это инициатива по развитию карьеры, которую принимает руководство, в котором человек, обладающий опытом, направляет и мотивирует менее опытного, приобретая компетентность для профессионального развития.

Вместе с тем оба процесса и программных действия имеют общую окончательную цель – повышение производительности труда и в целом успешности предприятия и его работников.

Коучинг – это процесс развития потенциала, в котором человек или группа учатся улучшать свои выступления с помощью семинаров, семинаров и других подобных мероприятий. В этом процессе участникам, которые могут быть старшими сотрудниками или внешними специалистами, предоставляются эксперты, которые проводят обучение сотрудников и анализируют их действия и другие виды трудового поведения, чтобы повысить эффективность и определить пути совершенствования.

Коучинг временный и хорошо спланированный процесс. Человек, который руководит или инструктирует подопечного, известен как тренер, а работник, которого направляют, известен как коучи.

Коучинг помогает раскрыть профессиональные способности сотрудников, понять их сильные и слабые стороны, выявить их потенциал, развить ключевые навыки, направленные на достижение основных целей организации. Процесс коучинга классифицируется по следующим шагам: договорные, оценка, обратная связь и план действий, активное обучение, обзор.

Основной задачей наставничества являются действия по совершенствованию деятельности субъекта взаимодействия, направленные на рост качества его труда. В процессе этой деятельности результат зависит от уровня подготовленности наставника, его богатого опыта, а также готовности воспитанника перенимать этот опыт и присваивать его сильные стороны.

Целевой установкой такого взаимодействия является оказание помощи в развитии карьеры подопечного, улучшение его автономии, повышение уровня уважения и одновременно производительности труда.

Процесс наставничества направлен на общее развитие и психологический комфорт человека. Наставничество может осуществляться либо лицом, не входящим в организацию, либо лицом, работающим в одной организации с подопечным.

«Наставничество бывает коллективным, групповым и персональным. Чаще всего можно встретить персональное наставничество, которое является более результативным» [1, с. 1195].

«Наставничество – одна из форм адаптации нового сотрудника, а также один из видов обучения» [3]. Оно обеспечивает поддержку, тесное взаимодействие и пошаговую реализацию задач, направленных на достижение карьерного роста того, с кем он работает.

Доброжелательный стиль общения и достижение общей цели характерны для наставничества, которое является долгосрочным и неформальным. Наставник может выполнять функции учителя, руководителя, консультанта, помощника.

Одной из главных целевых установок для наставника является обеспечение открытого и личного общения с подопечным, так как именно это обуслов-

ливает готовность обеих сторон к успешному взаимодействию в сфере производственной деятельности.

Вывод. Конечной целью каждого работника является развитие, укрепление своего морального духа, что приводит к повышению его эффективности и результативности, признанию на работе и в обществе.

Таким образом, в периодических интервалах коучинг и наставничество должны предоставляться сотрудникам организации, что принесет пользу как сотруднику, так и организации.

Оба процесса направлены на предоставление действенной помощи человеку, испытывающему трудности при выполнении производственных задач, с одной стороны, и ищущему пути дальнейшего роста и прогрессивного саморазвития, с другой стороны. Кроме того, оба процесса помогают избежать остановок и стопоров, а также сомнений в правильности принятых решений.

Такие состояния настигают нас в случае, когда просто необходимо сделать полную остановку и перезагрузить свою систему координат. Такие моменты случаются во всех сферах жизни, в том числе и в работе, и в бизнесе, и в учебе.

Реализация программ коучинга и наставничества зависит, прежде всего, от создания таких программ на предприятии и поднятии их авторитета. Работник должен поверить в эффективность их работы.

Если устранение каких-либо трудностей в работе человеку самостоятельно невозможно устранить, целесообразно попробовать обратиться к коучу или наставнику. Эти профессионалы помогают построить путь к цели, ставят перед работником правильные вопросы и выявить все то, что мешает преодолевать препятствия.

Понятное и исчерпывающее определение того, что такое коучинг, дал педагог-теоретик Гарвардского университета Тимоти Гелвеем. По его мнению, «коучинг не учит, а помогает учиться».

Система коучинга направлена на выявление логики действий коуча по преодолению имеющихся трудностей и определению структуры его поэтапных действий вплоть до реализации целевой установки.

Безусловно, не исключаются случаи, когда субъект деятельности может самостоятельно решать эти вопросы. Действительно, существует даже такое направление, как самоучинг. Однако, если вы не являетесь специалистом этой сферы, более эффективной будет помощь именно со стороны. Когда у вас ломается компьютер, вы обращаетесь к услугам мастера, хотя в теории могли бы с этим справиться.

Стремление человека к постановке действительно важных, а иногда даже неудобных для себя вопросов – это уже важный шаг. Кто ищет – всегда находит. С постановкой правильных вопросов появляется и энергия для поиска ответов на них. А вот отсутствие вопросов часто сопровождается апатией, состоянием полного отсутствия желания действовать.

Коуч налаживает связь между вашим самоощущением и желаемым путем самореализации.

Следует отметить и то единичное, что позволяет определить следующие специфические особенности коучинга и наставничества:

– коучинг является помощью, предоставляемой экспертом индивидуально для улучшения его деятельности; наставничество означает деятельность, в которой человек направляет деятельность менее опытного человека;

– коучинг является ориентированным на задачи, а наставничество, в свою очередь, является стимулом для установления взаимоотношений;

– коучинг строго регламентирован по времени; наставничество – четко прописанный и более длительный процесс;

– тренер предоставляет коучинг, а наставник обеспечивает наставничество;

– тренер является экспертом в соответствующей области, а наставник обладает высокими знаниями и опытом;

– коучинг направлен на повышение эффективности работы работника, в отличие от наставничества, которое фокусируется на карьере и развитии всех сотрудников.

### ***Список литературы***

1. Воробьева Е.В. Сравнительный анализ коучинга и наставничества персонала организации, их характеристики / Е.В. Воробьева, В.А. Разуменко, Н.К. Семенова // Молодой ученый. – 2016. – №12 (116). – С. 1193–1196. EDN WGFQJB

2. Филатова Е.В. Организация наставничества как форма партнерства в области профессионального образования / Е.В. Филатова // Педагогика. Вестник КемГУКИ. – 2012. – №18. – С. 196–201.

3. Отличия коучинга и наставничества [Электронный ресурс]. – Режим доступа: <https://studfile.net/preview/7771008/page:25/> (дата обращения: 13.03.2024).

4. Этический кодекс ICF [Электронный ресурс]. – Режим доступа: <https://slacademy.ru/codeofethics?ysclid=lw605jr425588011718> (дата обращения 14.05.2024).