

УДК 331.54

Ментрак Дорота (Кельце)

## КОУЧИНГ КАК ИНСТРУМЕНТ РАЗВИТИЯ ЧЕЛОВЕКА

**Аннотация.** Коучинг по-прежнему является новым явлением. Рынок коучинга в Польше находится на очень ранней стадии развития. Резервы этой отрасли огромны. Обоснованность использования коучинга, как инструмента развития человека требует пропагандирования и возможностей ознакомления с коучингом в реалиях профессиональной жизни.

**Ключевые слова:** коучинг, человеческое развитие.

**Summary.** Coaching is still a new phenomenon. The coaching market in Poland is at a very early stage of development. The reserves in this field are huge. The legitimacy of using the coaching method as a tool for human development requires the promotion of knowledge and the possibility of experiencing coaching in the realities of professional life.

**Keywords:** coaching, human development.

Коучинг в настоящее время стал одной из самых быстроразвивающихся профессий в мире. Он появился в ответ на растущий спрос на рынке труда на независимо функционирующих сотрудников. Существует много его разновидностей, концепций и философий. Вписывая понятие «коучинга» в поисковую систему Google, появляется приблизительно 113 000 000 результатов, которые описывают разные области и отрасли жизни. В 2008 г. представители крупнейших коучинговых организаций мира приняли Дублинскую декларацию о коучинге. Первые три статьи гласят, что:

*1) Коучинг – это профессия, которая только формируется, 2) Коучинг использует множество дисциплин, на основе которых он создает свою собственную базу знаний и практических навыков. Эти дисциплины включают в себя среди прочего теории обучения, развитие взрослых, социальные науки, науки об управлении и лидерстве, а также методы коммуникации, 3) Коучинг в самом широком смысле слова – это процесс или набор методов, которые все чаще используются разными людьми во многих средах, часто без использования термина коучинга [7].* В Польше осознание того, что такое профессиональный коучинг, и каковы возможности его практического применения, возрастает уже более десяти лет. Одна личность коуча, по-прежнему часто путают с тренером, консультантом, наставником или терапевтом. Огромный рост постоянно растущего интереса к коучингу связан как с его эффективностью, так и с ответом на потребности рынка. Коучинг ведет к четкому и измеримому улучшению во многих областях жизни и повышает мотивацию. В компаниях доходность инвестиций в коучинг впечатляет, что подтверждается различными исследованиями. Так с исследования, проведенного в 2008 г. Pricewaterhouse Coopers по заказу International Coach Federation (участие 2165 человек из 64 стран), следует, что клиенты коучинга отметили улучшение в 12 областях: уверенность в себе, отношения, коммуникационные компетенции, навыки межличностного общения, эффективность работы, баланс профессиональной и личной жизни, здоровье, хорошее самочувствие, развитие профессиональной жизни, новые профессиональные возможности, организация личной жизни, управление компаний, управление временем, эффективность команды. 96% опрошенных клиентов указали, что в связи с высокой эффективностью они воспользовались бы коучингом вновь [2].

В научной литературе много написано о способах определения коучинга, его типах и самом процессе. Однако не слишком много внимания уделяется описанию его эффектов [3; 11, с. 145–157]. Эффективность коучинга постоянно подтверждается не только исследованиями, но и прежде всего действиями и отношением людей, которые используют этот инструмент развития. В Польше в первый раз эффективность коучинга была исследована Марьиолой Чеховской-Фрончак (коуч из Mind Partners – Европейская группа наставников и сертифицированных коучей) и проф. Анной Залевской из Высшей Школы Социальной Психологии [8, с. 16]. Она измерялась путем изучения мнений людей, которые воспользовались такой услугой – 100 менеджеров из фармацевтической, транспортной, банковской отраслей и интернет-сектора. Исследование показало, что люди,

прошедшие весь процесс коучинга, позитивно относятся к условиям работы и сотрудничеству с другими. Коучинг также повлиял на более высокую оценку руководства, компании и собственного развития. М. Чеховска-Фрончак заявила, что наилучшие эффекты приносит работа по изменению себя, а не окружающих. Это можно интерпретировать таким образом, что первые сеансы способствуют изменениям в саморазвитии, а последующие позволяют работать над улучшением отношений с другими. Кроме того, исследование показало, что коучинг является очень эффективным методом поддержки развития лидерских компетенций [1]. Среди многочисленных преимуществ, связанных с участием в сессиях коучинга, наиболее часто упоминается рост самосознания, повышение уверенности в себе, и повышение компетенций, связанных с умением справляться со стрессовыми ситуациями. В настоящее время в мире насчитывается 53 300 практикующих коучей (в 2013 г. – 47 500). В этом числе 4500 коучей в Восточной Европе, и 18 800 в Западной, 3700 – в Азии, и 17 500 в Северной Америке [10].

В Польше коуч был официально признан профессией в 2014 г. и попал в министерский список классификаций профессий и специальностей. Тем не менее, юридическая ситуация с коучингом до сих пор не регулируется. Наиболее известные в Польше коучинговые организации это: Комиссия коучинга при PIFS, Польская ассоциация персональных тренеров (ICE Poland), Coaching Partners, Польская ассоциация коучинга, Польская ассоциация коучинга и развития, EMCC Poland. В начале 2009 года была создана Польская палата коучинга. Возрастная структура коучей: около 50% составляют люди моложе 30 лет и около 40% – от 40 до 50 лет. Спрос на коучинг находится на уровне около 15%, но он имеет тенденцию к росту. В Польше среди наиболее желаемых и важных качеств коуча является опыт. Однако, возвращаясь к возрастной структуре коучей, польский рынок еще долгое время не сможет удовлетворять требования клиентов – большинство коучей не имеют многолетнего опыта работы в бизнесе. Усиливается также осознание того, что коучинг – это не просто еще одна американская мода, но прежде всего эффективный инструмент развития персонала. Все больше польских компаний ценят этот способ инвестирования в развитие кадров. Среди наиболее часто используемых форм поддержки развития сотрудников (курсы, жесткие и мягкие тренинги, тренинги, различные формы электронного обучения, конференции, лекции, презентации, курсы на базе высшего образования и другие формы обучения, книги, бюллетени, организационные карты знаний, обучение по месту работы), а также на постоянной основе появился коучинг и / или наставничество [13, с. 127–128].

Необходимость продолжения образования сегодня требует новых и быстрых способов развития человека и сотрудников. Знания и компетентность быстро устаревают, а человек должен уметь возможность моментально реагировать на появляющиеся изменения. Коучинг успешно становится все более эффективной формой развития в качестве дополнения к традиционным методам развития сотрудников. Преимущества ощущают, прежде всего, те сотрудники, которые стремятся к профессиональному развитию и охотно учатся. Важное значение имеет также надлежащий уровень осознания того, чему они хотят научиться, каковы их представления о постоянном карьерном росте и развитии [9, с. 86]. Основой работы с коучем является известный уже тысячу лет назад сократический диалог, в сочетании с даром осознанности и принятия, к этому можно добавить обширные теоретические знания, разработанные в рамках многочисленных научных дисциплин.

*Профессиональное развитие сотрудника (...) является не только продолжением выбранного пути, огранкой и укреплением компетенций в рамках нынешней деятельности, а также постоянной готовностью к смене работы, отрасли или среды [12, с. 781]. Поэтому работникам требуются, так называемые, передаваемые компетенции, т. е. такие, которые позволяют выполнять множество разнообразных задач независимо от времени и места. Это персональные способности и навыки, которые могут использоваться в любой профессиональной роли, в любом месте и на любом этапе карьеры [15, с. 17–22]. Коучинг часто используется в качестве метода поддержки широко понимаемого развития студентов в университетах, особенно в Европе и США. Академические центры в Польше также все чаще включают в свою программу обучения специальность «коучинг». Одним из исследований по использованию коучинга было проведенное (2012–2015) исследование по формированию академического предпринимательства – Projekt Academic Coaching Centre [14, с. 326]. Коучинг был одной из форм поддержки студентов в формировании навыков и компетенций, позволяющих осуществлять предпринимательскую деятельность.*

В результате исследования 94% респондентов отметили опутимые преимущества использования метода коучинга. Важным в этом исследовании было значительное увеличение осознания собственного потенциала и чувства самоэффективности студентов. Коучинг также может быть успешно использован при работе с людьми в ситуациях социальной изоляции. Поэтому коучинг был успешно использован, среди прочего, для поддержки безработных женщин в проекте, реализованном в 2008–2010 годах Воеводским Центром Занятости в Кракове. Его основной целью была профессиональная и социальная активация людей, имеющих проблемы с возвращением на рынок труда. Из 360 человек, которым угрожала маргинализация и социальная изоляция, 300 (в том числе 216 женщин) закончили коучинг. Подавляющее большинство было трудоустроено, несколько создали свои собственные компании [5]. Все более популярным становится использование коучинга в программах активации и профессиональной реактивации, проводимых центрами социальной помощи и учреждениями. Примером этого является проект *Одинокие родители с шансом на лучшую жизнь*, реализованный в 2014 г. в Сосновице [4]. Коучинг также может быть *попыткой упорядочивания действий, предпринимаемых в области социальной реабилитационной работы, и формирования социального сознания людей, находящихся на свободе, и тех, кто принимает человека в общество* [6, с. 150].

Коучинг, как метод развития человеческого потенциала, также все чаще адаптируется к потребностям образования в школах. Рынок коучинга находится в Польше на очень ранней стадии развития. Он продолжает быть новым и неизвестным для многих людей явлением. Резервы этой области огромны. Легитимность использования метода коучинга и использование эффективности коучинга требует пропагандирования знаний и возможностей и возможностей по внедрению коучинга в реалии профессиональной жизни. Многие польские предприниматели, наконец, начинают воспринимать профессию коуча и предлагаемые им услуги в категориях эффективного метода саморазвития. Тенденция, связанная с коучингом, быстро развивается, многие люди начинают обращаться к услугам коуча не только в контексте работы, но и своей личной жизни и пристрастий. Дальнейшие исследования эффективности использования коучинга в области широко понимаемой поддержки развития должны быть направлены на разработку адекватных к среде методов измерения этой эффективности.

## Literatura

1. Badanie skuteczności coachingu, <https://pracowniarozwoju.wordpress.com/2013/01/22/badanie-skuteczności-coachingu/>.
2. <http://www.coachfederation.org/find-a-coach/benefits-of-coaching/%E2%80%8E>.
3. <http://inspired.pl/efekty-coachingu-przegląd-badan/>.
4. [http://www.sosnowiec.pl/aktualności/id,8335,samotni\\_rodzice\\_z\\_szansą\\_na\\_lepsze\\_zycie.html](http://www.sosnowiec.pl/aktualności/id,8335,samotni_rodzice_z_szansą_na_lepsze_zycie.html).
5. Jak pracować z bezrobotnymi kobietami. Model pracy trenera zatrudnienia wspieranego, opracowanie WUP w Krakowie przygotowane w ramach projektu „ABC Gospodarki Społecznej”, Kraków 2010.
6. <http://wupkrakow.praca.gov.pl/documents/67976/829593/Jak%20pracowa%C4%87%20z%20bezrobotnymi%20kobietami/27b6ca3c-2a70-4142-9c45-269666cef5f3?t=1406587438000>.
7. Kieszowska, A. Coaching jako forma wspomagania rozwoju w procesie integracji społecznej, *Probacja* 2, 2010; <https://www.ms.gov.pl/pl/probacja/2010/>.
8. Kłodkiewicz, M. Raport – Szkoła dla coacha 2009.
9. Menedżerowie, pracujcie nad sobą, *Puls Biznesu*, 19 luty 2010.
10. Mróz, J. Coaching i mentoring wobec współczesnych wyzwań w rozwoju pracowników, *Nauki o Zarządzaniu. Management Sciences*, 3(16), 2016.
11. Raport ICF 2016 ICF Global Coaching Study, [https://coachfederation.org/app/uploads/2017/12/2016ICFGlobalCoachingStudy\\_ExecutiveSummary-2.pdf](https://coachfederation.org/app/uploads/2017/12/2016ICFGlobalCoachingStudy_ExecutiveSummary-2.pdf).
13. Sidor-Rządkowska M. (red.), *Coaching. Teoria, praktyka, studia przypadków*, Oficyna Wolters Kluwer, Kraków 2009.
14. Syper, M. Mentoring jako element strategii wspierania zawodowego pracowników, [w:] A. Glińska-Noweś, *Zarządzanie organizacjami w gospodarce opartej na wiedzy*, Dom Organizatora, Toruń 2008.
15. Szewczyk, A. Wykorzystanie coachingu w rozwoju kompetencji menedżerskich w organizacji, *Coaching Review* 1/2014.
16. Suszek, W. Academic Coaching Centre – przykład kreowania postaw przedsiębiorczych społeczności akademickiej, *Horyzonty Wychowania* 2016, 15 (34).
17. Turek, D., Wojtczuk-Turek, A. Kompetencje transferowalne. Przegląd definicji, modeli i stanowisk teoretycznych, [w:] S. Konarski, D. Turek (red.), *Kompetencje transferowalne*, Oficyna Wydawnicza SGH, Warszawa 2010.