Министерство образования и науки РФ

ФГБОУ ВПО Бурятский государственный университет

Педагогический институт

Кафедра психологии детства

**Реферат**

по дисциплине "Психологическая помощь"

**на тему: "Коучинг"**

Выполнил: студент 4 курса гр 07220з

Заочного отделения

Антонова Е.И.

Проверил: Будаева Э.В.

г. Улан - Удэ 2016 г

**Содержание**

Введение

. Происхождение термина "коучинг"

. Определения коучинга

. Терминология коучинга

. Истоки коучинга

. Этапы и задачи коучинга

. Для чего служит коучинг?

. Основные принципы

. Как работает коучинг

. Характеристики коучинга как технологии

Заключение

Список литературы

# **Введение**

Говоря в общем, *коучинг* - это процесс помощи людям и командам, заключающийся в том, чтобы они действовали на пике своих способностей. Он выявляет сильные стороны людей, помогает им преодолевать личные барьеры и ограничения для того, чтобы достигать наилучшего личного результата; способствует тому, чтобы они работали более эффективно как участники команды. Таким образом, эффективный коучинг требует акцента одновременно на задаче и на отношениях.

Коучинг усиливает производительные изменения, концентрируется на определении и достижении конкретных целей. Методология коучинга ориентирована скорее на достижение результата, чем на решение проблем. Она имеет тенденцию фокусироваться на решении, продвигать развитие новых стратегий мышления и действия в противоположность попыткам решения проблем и прошлых конфликтов. Решение проблем или коррекция свойственны таким направлениям, как каунселлинг (выслушивание, counseling) и терапия.

# **1. Происхождение термина "коучинг"**

Вопреки сложившемуся мифу, слово "коуч" - далеко не новое. Оно имеет венгерское происхождение, и закрепилось в Англии в XVI веке. Означало оно тогда ни что иное, как карету, повозку. Здесь просматривается одна из глубинных аналогий термина - "то, что быстро доставляет к цели и помогает двигаться в пути".

Позднее, во второй половине XIX века английские студенты называли этим термином частных репетиторов. В начале девяностых годов XIX века это слово прочно вошло в спортивный лексикон, как название спортивного тренера, а потом перешло на обозначение любой деятельности, связанной с наставничеством, инструктированием и консультированием.

С 80-х годов XX века коучинг официально признан в бизнесе. В настоящее время существует порядка 50 школ и около 500 видов коучинга, начиная от VIP-коучинга и заканчивая социальной работой. Считается, что как отдельная профессия коучинг окончательно сформировался в начале 90-х годов XX века. В Америке профессия коуча официально признана в 2001 году, благодаря стараниям Международной Федерации коучей.

В настоящее время коучинг продолжает развиваться и совершенствоваться, занимая всё новее и новые области применения.

Многие теоретики и практики психологии с начала столетия влияли на развитие и эволюцию области коучинга. Коучинг построен на открытиях, почти все из которых были сначала сделаны в других областях. Его упрощенно можно считать сводным сборником эффективных принципов, техник и подходов.

# **. Определения коучинга**

"Сoaching"(Коучинг) - наставлять, воодушевлять, тренировать. (Краткий оксфордский словарь).

"Coaching" - тренировать, заниматься репетиторством, подготавливать к экзамену или состязаниям". (Англо-русский словарь Мюллера В.К.)

Коучинг - это средство содействия, помощи другому человеку в поиске его собственных решений или его (ее) продвижения в любой сложной ситуации.

Коучинг - это инструмент для оптимизации человеческого потенциала и эффективной деятельности.

Коучинг - это поддерживающее отношение к клиенту, которое ставит основной акцент на то, чтобы клиент достигал своих целей, самостоятельно решая проблемы, стоящие перед ним, добиваясь при этом наибольшей реализации своих способностей и возможностей.

Коучинг - вид индивидуальной поддержки людей, ставящих своей задачей профессиональный и личностный рост, повышение персональной эффективности. Коучинг направлен на помощь в достижении целей и решении различного рода проблем в любых областях человеческой жизни: бизнесе, карьере, образовании, физическом здоровье, межличностных отношениях, семье.

Коучинг в работе организации представляет собой непрерывный процесс общения менеджера и служащего, который способствует как успешной деятельности компании, так и профессиональному становлению сотрудника в быстро изменяющихся обстоятельствах служебной деятельности.

"Основной отличительной особенностью коучинга является то, что коуч помогает человеку найти собственное решение, а не решает проблему за него. Следовательно, коуч вовсе не обязательно - эксперт в области проблемы. Но он должен быть экспертом в том, как помогать другим в раскрытии их собственных возможностей".

*Павел Безручко.*

"Сутью коучинга является раскрытие потенциала личности для максимизации собственной производительности и эффективности. Он больше помогает личности обучаться, нежели учит".

Коучинг фокусируется на будущих возможностях, а не прошлых ошибках. Клиенты не столько получают решения от коуча, сколько принимают их сами, направляемые коучем.

*Джон Уитмор.*

"Коучинг высвобождает людей на то, чтобы они принимали более смелые, более рискованные и значительные решения, более выгодные проекты и действия.

Коучинг поощряет людей взять на себя более смелые, более рискованные проекты, которые в итоге могут оказаться значительно более доходными, чем можно было вообразить вначале".

*"Обучение за рубежом" Елена Кузнецова.*

"Коучинг - новая профессия, синтезированная из психологии, менеджмента, финансов, философии, духовных учений и направленная на улучшение жизни клиентов в профессиональной и личной сфере".

*Группа тренеров "Dragon Pathways."*

Коучинг - это специальная деятельность, имеющая своей целью развить потенциал человека или группы, и использующая для этого специальные методы.

За последние годы, начиная с 1980-го, понятие коучинга приобрело более обобщенный и расширенный смысл. Коучинг организаций содержит разнообразные способы помощи людям действовать более эффективно, включая проектный, ситуационный и коучинг промежуточных результатов*. Проектный коучинг* охватывает стратегический менеджмент команды для того, чтобы получить более эффективный результат. Ситуационный коучинг фокусируется на конкретном улучшении или оздоровлении работы в заданном контексте. Коучинг промежуточных результатов помогает людям переходить с одной работы или роли к другой.

Многие компании и организации выбирают коучинг данных типов вместо или в дополнение к тренингу. Так как коучинг более сфокусирован, контекстуализирован и имеет индивидуальную направленность, он зачастую более выгоден по цене, чем традиционные тренинговые методы, если рассматривать реальные изменения.

Другая быстро развивающаяся область коучинга - лайфменеджмент (личностный рост). Личностный коучинг включает в себя помощь людям в достижении ими личных целей, которые могут быть довольно далеки от профессиональных или организационных целей. Так же, как и в коучинге промежуточных результатов, личностный коучинг помогает людям эффективно справляться с различными жизненными проблемами, которые могут возникнуть по мере того, как они продвигаются от одной стадии своей жизни к другой.

# **. Терминология коучинга**

*Коучинг -* процесс, направленный на достижение целей в различных областях жизни. Это технология партнерского взаимодействия с коучем, с самим собой, с окружающим миром.

Термином *"коуч"* обозначают специалиста, проводящего "коучинг" - процесс Коуч консультирования.

Термином *"коучируемый" -* клиента, в роли которого может выступать как отдельный человек, так и команда, организация. Коучинг проводится в форме регулярных встреч, которые называются *сессиями коучинга.*

Коучинг - это технология, перемещающая из зоны проблемы в зону эффективного решения. Это система, которая позволяет увидеть, почувствовать новые подходы и возможности, позволяет раскрыть ваш потенциал и "навести порядок" во многих областях жизни. Коучинг - это взаимодействие партнеров, и коуч в этом взаимодействии не выступает в роли консультанта, не дает советов или рекомендаций. Это противоречило бы одной из основных задач коучинга - раскрытию потенциала человека.

# **4. Истоки коучинга**

Предшественниками и истоками коучинга считаются:

Гуманистический подход в психотерапии.

Работы Дэниела Гоулмена в сфере эмоционального интеллекта.

Сократовские методы диалога.

Методики наиболее продвинутых спортивных тренеров.

Сейчас термин "коучинг" широко распространен во всех экономически развитых странах. Особенно широко он используется в сфере управления человеческими ресурсами (HR-менеджмента). Сингапур и Гонконг переживают бум личных тренировок. Практически на каждом предприятии, руководители которых заботятся о стабильном и развивающемся бизнесе, имеется официальная должность тренера-коуча.. Его технология помогает людям вырасти над собой, освоить новые навыки и достичь больших успехов. Личные и корпоративные цели становились более осознанными и согласованными. Коучинг называют профессией XXI века. Он развивается по нескольким направлениям: личный коучинг, профессиональный коучинг, бизнес-коучинг, корпоративный коучинг и др.

Ниже приводятся наиболее очевидные варианты применения коучинга в работе с персоналом:

Мотивация персонала.

Оценка.

Делегирование полномочий.

Решение проблем.

Урегулирование взаимоотношений.

Планирование и проверка.

Работа в группах.

Исполнение задач.

Развитие персонала.

# **5. Этапы и задачи коучинга**

коучинг личность концентрация производительность

Коучинг не имеет одного единственно верного варианта реализации. Его рамки определяют стремление к осознанию действительности за счет получения достоверной информации о ней и основанное на самоуважении, самомотивации, опоре на свои силы, принятие ответственности за свои действия и жизнь в целом.

Его основным инструментом служат: активное слушание, вопросные технологии, эффективные вопросы (подобные тем, которые в своих диалогах использовал Сократ), элементы тренинга, элементы и техники НЛП.

В организационном коучинге успешно применяются испытанные приёмы современного менеджмента (метод SMART, GROW, техники постановки целей).

Его ключевые задачи - это:

. Определение задач и целей (расстановка целевых ориентиров, приоритетов);

. Исследование текущей ситуации:(определение имеющихся ресурсов и ограничений)

коуч: старается понять текущую ситуацию (проблему) задавая вопросы и активно слушая;

сотрудник: исследует ситуацию и свое отношение к ней совместно с коучем.

. Определение внутренних и внешних препятствий на пути к результату:

коуч: старается понять, что мешает сотруднику в достижении цели, и помочь ему в осознании и исследовании препятствий;

сотрудник: исследует свои внутренние и внешние препятствия.

. Выработка и анализ возможностей для преодоления препятствий:

коуч: задает вопросы и использует другие методы, провоцирующие сотрудника к поиску решений и преодолению ограничений;

сотрудник: исследует возможности для преодоления препятствий.

. Выбор конкретного варианта действий и составление плана:

коуч: помогает сотруднику в анализе возможностей;

сотрудник: анализирует возможности, выбирает конкретный вариант и составляет план действий.

Коуч и сотрудник договариваются о том, что конкретно должно быть сделано к следующей встрече (определенному сроку).

Итогом всей работы является бизнес-план и конкретные намеченные шаги с установленными сроками их достижения*.*

# **. Для чего служит коучинг?**

Что люди получают от коучинга?

Опишем пять главных, описываемых результатов коучинга:

*1. Построение такой жизни, которая позволяет ставить и осуществлять важные личные цели, позволяет обрести внутреннюю гармонию.* Коуч предлагает стратегии для управления временем, жизненной гармонией и качеством жизни.

*2. Обретение силы и усиление жизненной мотивации.* Коуч поможет вам сосредоточиться на том, что наиболее важно для вас, и действовать согласно этим ценностям. Воодушевление, мотивация и удовольствие - вот что обычно сопровождает этот процесс.

*3. Достижение и увеличение благосостояния.* Если мы четко определяем для себя, какие блага мы хотим получить, наша жизнь организуется таким образом, чтобы эти блага нам обеспечить. В результате мы становимся и более счастливыми и более успешными.

*4. Преодоление трудностей и барьеров.* Часто нам приходится сталкиваться с огромным количеством разнообразных внутренних и внешних препятствий. Благодаря качественно проведенному коучингу, внутренние блоки могут исчезнуть, а внешние блоки - быть преодолены. Это наиболее эффективный путь.

*5. Прояснение своих целей и сосредоточение на приоритетах.* Если ты четко знаешь, чего именно хочешь от жизни, процесс получения этого становится гораздо проще. Хорошо определенные цели и установки на будущее позволяют нам расслабиться и сосредоточиться на том, что действительно важно именно сейчас.

Роль коуча заключается в том, чтобы помочь клиенту определиться с приоритетами и поддерживать в нем решимость добиться цели и ответственность за ее достижение.

Коуч фокусируется на созидании, на достижении целей, на создании результатов. Его клиент - человек, который хочет идти к своим целям. Коучинг направлен из настоящего в будущее, прошлое при этом не рассматривается. Цели и направление работы определяет клиент, а коуч сопровождает его на этом пути.

Для кого предназначен коучинг? Для всех, кто хочет сделать свою жизнь счастливой и успешной, для всех - от высокостатусных предпринимателей до матерей-одиночек. Коучинг начинается с вопроса: "Чего ты хочешь?". Если клиент не определился с ответом, коуч поможет ему выяснить его истинные желания и поддержит на пути обретения этой истины.

Коуч не учит своего клиента, как делать, он создает условия для того, чтобы обучаемый понял самостоятельно, что ему надо делать, определил способы, с помощью которых он может достичь желаемого, сам выбрал наиболее удобный (удачный, целесообразный, приемлемый) способ действия и сам наметил основные этапы достижения своей цели (принцип самостоятельности клиента).

Собственно коучинг может рассматриваться и в качестве метода планирования собственной жизни, управления ее изменениями и развитием. Целью в этом случае является создание самого себя как личности с необходимыми, желаемыми качествами и характеристиками в социальном, личностном, межличностном, материальном и духовном аспектах.

Если вести речь о корпоративном коучинге, то первостепенной задачей коуча является прояснение индивидуальных целей клиента, выяснение возможностей "встраивания" их в цели организации и возможности достижения собственных целей при условии работы в данной организации.

С помощью коучинга можно придать новую окраску личным целям работников, связать достижение персональных целей и целей организации. Когда работники начинают понимать, что они достигают своих целей здесь, на предприятии, они начинают *жить* в организации, работать ради организации*.* Работая ради организации, они работают ради себя. Перестают быть временщиками и начинают работать на перспективу. Работать в этой организации для них может стать честью и привилегией.

# **. Основные принципы**

*Принцип осознанности и ответственности.*

Коучинг работает на уровне сознания и служит для расширения границ осознания действительности в ходе анализа поставленной задачи. Сбор всей необходимой информации для решения задачи и ее анализ производятся клиентом самостоятельно при содействии коуча. Для этого используются специальные техники, главная из которых - вопросные технологии коучинга.

В процедуре коучинга гармонично сочетаются два принципа: принцип осознанности и принцип ответственности. В случае, когда человек действует в соответствии с принципами коучинга, он свободен. Свобода появляется именно тогда, когда человек полностью осознал свои желания и стремления; выяснил, где, в каком месте он находится на пути к осуществлению выбранной им цели; наметил пути, с помощью которых он может эту цель достичь, выбрал из всего многообразия намеченных путей свой единственный и стал действовать в соответствии с выработанным им планом для достижения конкретного результата.

Основной постулат коучинга заключается в том, что каждый человек (команда) способен найти оптимальные для себя пути достижения целей и выбрать оптимальный темп движения. Этот постулат применим и для организации в целом.

Преспозиции коучинга.

• Все люди обладают способностью к развитию.

Люди способны изменяться только в тех случаях, когда хотят этого и готовы к этому.

Наши убеждения, относящиеся к собственному потенциалу, прямо связаны с нашей успешностью.

То, как мы определяем успех, окажет прямое воздействие на наши достижения.

Мы ограничиваем наш потенциал рамками наших убеждений (например, считая, что определенные вещи невозможны из-за внешних или ситуационных барьеров).

Люди учатся только тогда, когда по-настоящему вовлечены в процесс.

Мы можем учиться с помощью всего, что мы делаем, однако обучение происходит только тогда, когда мы мыслим и строим планы на будущее (см. теорию обучения Колба).

Для того чтобы помогать другим, мы должны непрерывно прогрессировать сами.

# **. Как работает коучинг**

Коучинг лучше всего приспособлен к бешеному ритму современной жизни. Каждая коуч-консультация нацелена на то, чтобы удовлетворить личные и профессиональные потребности клиента и способствовать достижению его целее.

Клиентами коучинга могут быть все без исключения люди. Существует единственное требование - активное включение самого человека в процесс исследования его жизни, желание как можно более открыто и честно, всесторонне посмотреть на свою жизнь.

При исследовании реальности, в которой находится клиент перед выбором пути, он касается таких сфер:

материальной составляющей;

идеального представления клиента об исследуемой сфере;

эмоциональной насыщенности проблемы;

представлений и знаний клиента по теме исследования;

последовательности, организованности действий клиента в реальной жизни.

Этот алгоритм универсален для любых обсуждаемых тем как личного, так и общественного плана.

Коучинг используется здесь как общий термин, охватывающий те подходы, техники, эксперименты и практики, которые применяются для совершенствования личности, для достижения ее целей.

О какой бы школе коучинга ни шла речь, всегда есть нечто общее, которое определяет, что такое коучинг:

"Процесс партнерского взаимодействия (сопровождения), направленный на достижение результата, цели".

"Постепенный процесс по увеличению осознания и способностей личности".

"Процесс взаимодействия, который направляет внимание личности на области ее развития и проясняет их".

"Система принципов и техник, направленная на то, чтобы расширить свои возможности и получить в жизни как можно больше того, чего хочется".

"Процесс вовлечения человека в управление самим собой".

"Процесс получения удовольствия от своей деятельности".

При таком подходе цель крепче удерживается, существенно повышается вероятность достижения и клиент готов отстаивать свои позиции изо всех сил.

# **9. Характеристики коучинга как технологии**

*Коучинг систематичен*. Используются строгая последовательность этапов, система подходов и техник. Все правила можно объяснить и понять.

*Коучинг направлен*. Коуч предлагает исследовать что-то или делать что-то.

*Коучинг беспристрастен*. В коучинге клиенту не даются оценки его реальности или точек зрения. Ему предоставляется безопасное пространство, в котором он может свободно высказать свои мысли без каких-либо оценок, хорошие они или плохие, правильные или неправильные. Ему не даются ответы, к которым он должен прийти, он осознает что-то новое самостоятельно. Ему не навязывают новые умственные ограничения и убеждения.

*Коуч работает в направлении увеличения осознания*, *способностей и свободы* - свободы выбора клиента. В основном, коучинг проводится в виде диалога между коучем и клиентом. Для клиента просто нужно, чтобы он хотел работать над своими целями. Коуч предлагает клиенту, чтобы он как можно подробнее исследовал обсуждаемую тему и рассмотрел ее со всех сторон. Основной инструмент для этого - вопросы коуча и его заинтересованность в ответах клиента.

*Коучинг ориентирован на личность*. Коуч в основном работает с мыслями, эмоциями, идеями, выбором, реакциями людей, не меняя их внешнего окружения.

*Коучинг - это наука об уме*, собрание философских принципов, предназначенных для того, чтобы сопровождать людей на пути улучшения своей жизни.

В коучинге большая часть работы заключается в прояснении смыслов, которые клиент вкладывает в тот или иной термин, слово или действие.

# **Заключение**

Джон Уитмор в своей книге "Новый стиль менеджмента и управления персоналом" выделяет следующие достоинства применения коучинга в личной и профессиональной деятельности:

- Улучшение продуктивности деятельности. Это главное, для чего применяется коучинг.

- Развитие персонала. Лучшее обучение персонала.

- Коучинг предполагает быстрое обучение "без отрыва от работы", причем этот процесс доставляет радость и удовольствие.

 Улучшение взаимоотношений в коллективе.

 Улучшение качества жизни. Улучшение взаимоотношений и связанный с этим успех изменяют к лучшему всю атмосферу на работе.

- Лучшее использование мастерства и ресурсов людей. Коучинг откроет много не выявленных ранее талантов среди членов группы.

- Многократно возрастают личная эффективность клиента и скорость его продвижения к цели.

 Большая гибкость и адаптивность к изменениям. В будущем потребность в гибкости будет становиться все более ощутимой. Огромная конкуренция на рынке, технологические инновации, высокоскоростные глобальные коммуникации, экономическая неопределенность и социальная нестабильность создают эту потребность в течение нашей жизни. Б таких условиях может выжить только гибкий и адаптивный.

Благодаря коучингу, человек развивает новые способности и навыки, которые увеличивают его эффективность.

# **Список литературы**

1. А. Огнев, "Организационное консультирование в стиле коучинг", // С-Пб.: Речь, 2003.

2. А. Савкин, М. Данилова, "Коучинг по-русски: смелость желать", // С-Пб.: Речь, 2003.

. В.Е. Максимов. "Коучинг от А до Я. Возможно всё", // С-Пб.: Речь, 2004.

. Г.Н. Сартан, А.Ю. Смирнов, В.В. Гудимов, и др., "Новые технологии управления персоналом", // С-Пб.: Речь, 2003.

. Д. Харрис, "Коучинг. Личностный рост и успех", // С-Пб.: Речь, 2003.

. Дж. К. Смарт. "Коучинг." // Издательский дом "Нева", 2004.

. Джон Уитмор, "Новый стиль менеджмента и управления персоналом", //М.: Финансы и статистика, 2001.

. "Коучинг: истоки, подходы, перспективы. Сборник статей", // С-Пб.: Речь, 2003.

. Н. Самоукина, Н. Туркулец. "Коучинг - ваш проводник в мире бизнеса", // С-Пб.: Питер, 2004.

. С.А. Рогачев. "Коучинг: возможности применения в бизнесе", // Ростов-на-Дону: Фитнес, 2003.

. С.Троп, Дж. Клиффорд, "Коучинг в обучении. Руководство для тренера и менеджера", // С-Пб.: Питер, 2004.

. Эрик Парслоу, Моника Рэй. "Коучинг в обучении. Практические методы и техники", // С-Пб.: Питер, 2003.