

О. Нежинська,

В. Тищенко

ВИМОГИ ДО ОСОБИСТОСТІ КОУЧА У ВИМІРІ ПРОФЕСІЙНИХ СТАНДАРТІВ ICF

Трансформаційні процеси, що відбуваються в суспільстві сьогодні, стосуються всіх сфер його діяльності та існування. Однією з проблем, з якими стикаються будь-які організації, зокрема освітні, є питання залучення та збереження фахівців із творчими здібностями, які б могли адаптувати діяльність організації відповідно до всіх змін. Коучинг-підхід допомагає у пошуку та баченні нових варіантів на шляху до означеної цілі, у виконанні психолого-педагогічних завдань у процесі як професійної діяльності, так і особистісних питань у різних ситуаціях життєвого вибору, прогножуючи їх можливі наслідки.

У західних країнах парадигма коучингу виникла і сформувалася, розвиваючись на основі передових підходів у галузі наставництва, бізнес-консультування, психологічного консультування, психотерапії тощо. Технології коучингу допомагають людям розвиватися, оволодівати новими навичками та досягати професійних успіхів. Як свідчать дослідники коучингу, найважливішими результатами застосування цих технологій є поліпшення продуктивності як кожної людини, так і всієї групи, поліпшення взаємин у групі, здатність швидко реагувати в критичних ситуаціях, бути гнучким та адаптивним у процесі швидкоплинних соціальних змін.

Відзначимо, що коучинг уже достатньо поширений в усіх економічно розвинутих країнах світу. Поступово і в нашій країні розвиваються коучинг-підхід і коучингові технології. Але у психолого-педагогічному супроводі навчального процесу системи освіти на сьогодні коучинг є новим напрямом [1].

Водночас особливо слід наголосити на тому, наскільки професійною є людина, яка називає себе коучем, як розуміються поняття «коучинг» і «коуч», наскільки поінформованим з цього питання є наше суспільство.

Отже, **мета** статті – висвітлити особливості коучингу й особистість коуча, ознайомити з Міжнародною федерацією коучингу (ICF).

Спираючись на одного із засновників коучингу Т.Голві [2], визначаємо, що **коучинг** – це методика розкриття потенціалу особистості для максимізації власної продуктивності й ефективності. Коучинг більше допомагає особистості навчатися, ніж вчить. Це метод управління, метод взаємодії з людьми, спосіб мислення особистості. *Коучинг – це сучасна технологія, яка дає змогу якісно й швидко визначити проблеми та шляхи їх вирішення, це допомога у розкритті власного потенціалу особистості.*

А. Цивінська визначає коучинг як процес підтримки розвитку і закріплення умінь за допомогою іншої особи – коуча – завдяки спостереженню, постановці цілей і завдань, регулярному наданню зворотного зв'язку, тренуванню нових моделей поведінки [5].

Підкреслимо, що коучинг – це не тренінг, не семінар, не майстер-клас, завдяки яким швидко «стають коучами», отримуючи довідку про проходження навчання. Простого володіння навичками слухання та здатності ставити конкретні питання, як здається на перший погляд, недостатньо, щоб стати коучем. Після участі в такому тренінгу можна, наприклад, використовувати коучинг-підхід як у професійній, так і в будь-якій сфері життєдіяльності. Узагалі, коучинг-підхід дає змогу фокусуватися не на проблемі, а на її вирішенні, не на помилках, а на успіху, не на утриманні минулого, а на побудові майбутнього. Але потрібно чітко усвідомлювати та розуміти, що такий курс або тренінг може бути лише ознайомленням з коучингом. Заздалегідь слід звертати увагу і на особистість тренера, який проводитиме таке навчання, хто він, який виши закінчив, за якою програмою тощо. У будь-якому випадку називатися «коучем» після проходження тільки курсу або тренінгу неприпустимо.

Мовиться про навчання у *школі коучингу*. Будь-яка школа коучингу функціонує, спираючись на певну систему цінностей, базуючись на якій майбутній коуч працюватиме з клієнтами. Те ж стосується і педагогіки,

психології, транзактного аналізу, гештальт-терапії, нейролінгвістичного програмування та інших необхідних дисциплін.

Особливо зауважуємо, що *всесвітньо визнаною якістю коучингу є приналежність програми навчання до Міжнародної федерації коучингу (ICF).*

International Coach Federation (ICF) – перша професійна організація у світі, яка створила філософію та дала визначення коучингу (The ICF Philosophy And Definition Of Coaching), а також розробила стандарти етичних принципів і ключових професійних компетенцій, яких зобов'язані дотримуватися та виконувати всі професійні коучі ICF [6].

Першочергова мета ICF – вивести організацію на наступний рівень.

Філософія та визначення коучингу ICF (The ICF Philosophy And Definition Of Coaching). ICF дотримується такої форми коучингу: поважає особистий і професійний досвід клієнта, кожен клієнт розглядається як творча, ресурсна та цілісна особа. Спираючись на цей фундамент, коучі беруть на себе відповідальність:

- виявляти, прояснювати і дотримуватися тих цілей, яких бажає досягти клієнт;
- стимулювати самостійні відкриття клієнта;
- виявляти розроблені клієнтом рішення та стратегії;
- вважати клієнта відповідальним і надійним.

«Коучинг розкриває потенціал людей і дає змогу проявити все найкраще, що в них є. Команда ICF відіграє важливу роль у підтримці глобальної діяльності з формування уявлення про коучинг, сприяючи його інтеграції в суспільство. Бути членом ICF – це велика честь і привілей», – Сер Джон Уітмор [3].

Професійний коучинг – це безперервна співпраця, яка допомагає клієнтам домагатися реальних результатів у своєму особистому і професійному житті. За допомогою процесу коучингу клієнти поглиблюють

свої знання, поліпшують свій коефіцієнт корисної дії (ККД), підвищують якість життя (визначення коучингу за Definition Of Coaching) [6].

На кожній зустрічі клієнт обирає предмет розмови, а коуч слухає і робить свій внесок у вигляді зауважень і питань. Така взаємодія прояснює ситуацію і спонукає клієнта діяти. Коучинг прискорює процес самовдосконалення клієнта, відкриваючи перед ним ширший вибір. Основну увагу коучинг концентрує на тому, «на якій сходинці» знаходиться клієнт на цей момент, і що він готовий зробити, щоб потрапити туди, де він хоче бути завтра.

ICF є найбільшим у світі ресурсом для коучів і для тих, хто шукає коуча. Це некомерційна організація, утворена професіоналами, коучами-практиками, враховуючи коучинг перших осіб (Executive Coaching), лайф-коучинг та інші види коучингу по всьому світу. Це професійна асоціація персональних і бізнес-коучів, *мета якої – збереження надійності та якості коучингу у світовій спільноті.*

ICF:

- допомагає людям знайти коучів, які найбільш відповідають їхнім потребам;
- підтримує та сприяє розвитку професії коучингу;
- створює програми підтримки та модернізації стандартів професії;
- проводить програму акредитації, яка є золотим стандартом для коучів в усьому світі;
- проводить щорічні всесвітні конференції й інші освітні заходи для коучів.

ICF існує для:

1) **створення** – шляхом навчання і просування професії коучингу: довідкова служба ICF і плани є невід’ємними частинами цього процесу;

2) **підтримки** – шляхом створення атмосфери співтовариства між членами ICF: щорічні конференції, комунікації і робота місцевих представництв є головними інструментами для досягнення цього;

3) **збереження** цілісності і надійності професії коучингу: щоб зберігати цілісність і надійність професії коучингу, ICF активно займається розвитком програм з юридичного забезпечення, регулювання й акредитації, що є сервісом для коучів та їхніх клієнтів.

Серед глобальних досягнень ICF можна визначити:

- завдяки яскравій і сильній роботі професіоналів, об'єднаних етикою і бажанням бути корисними суспільству, слово «коуч» було внесено до національного реєстру професій США. З цієї миті у світі офіційно з'явилася професія «коуч»;

- Міжнародний тиждень коучингу проходить з 1999 р. в усьому світі під егідою ICF. Наслідуючи традицію, закладену Джері Удельсоном (Jerri N. Udelson), Сертифікованим майстром коучем (МСС) з Массачусетсу (США), упродовж першого повного тижня в лютому кожного року коучі та школи коучингу ICF проводять масові відкриті заходи та зустрічі, де знайомлять громадскість з тим, що таке «коучинг» і яку користь люди можуть отримати, працюючи з коучем в особистому або бізнес-контексті;

- етичний кодекс коуча, дотримання якого у своїй коуч-практиці (коуч-клієнт, коуч-коуч, коуч-професійне співтовариство) є обов'язковою умовою сертифікації та членства ICF;

- 11 базових компетенцій коуча, сформульованих ICF. Ця інформація допоможе коучам оцінити рівень власної підготовки, а також організаціям і HR-фахівцям у відборі зовнішніх і формуванні внутрішніх коучів. Базові сфери компетенції розбито на чотири логічні групи. Усі групи й окремі сфери рівнозначні, між ними немає ніяких пріоритетів, усі вони закладають фундамент, на якому будується діяльність будь-якого компетентного коуча: 1) створення фундаменту; 2) спільне створення взаємин; 3) ефективна комунікація; 4) фасилітація навчання і результатів.

Слід виділити, що за ICF існують три рівні сертифікації:

1. Асоційований сертифікований коуч – Associate Certified Coach (ACC).

2. Професійний сертифікований коуч – Professional Certified Coach (PCC).

3. Майстер сертифікований коуч – Master Certified Coach (MCC).

Доцільним тут вважаємо приклад із власного досвіду, отриманого в 2014–2015 рр. поетапно (автори статті є сертифікованими коучами рівня ACC акредитованими ICF: для того, щоб стати професійним сертифікованим коучем ACC ICF, потрібно пройти відповідну підготовку за кількістю годин, власне, особисто напрацювати практичні години коучингових сесій (100 год), зробити аудіозапис коуч-сесії, який буде проаналізований досвідченими фахівцями на відповідність стандартам коучингу для допущення до іспиту, скласти іспит. Так, наприклад, у поточному 2016 році цю процедуру та умови вже змінено й ускладнено.

Отже, такі вимоги навчання та сама підготовка багато про що говорять: *коучем може називатися тільки фахівець, який пройшов відповідну школу, який має відповідати професійним стандартам коучингу.* Безперечно, слід також звернути увагу і на те, що коуч повинен транслювати основи професійного коучингу, а не просто бути функціоналом. Ця тема набуває все більшої актуальності через розроблення і прийняття професійних стандартів ICF.

«Коуч є дослідником талантів і потенціалу», – С. Канніо [3].

Водночас існують і протилежні течії розуміння та трансляції коучингу.

Дуже прикро, але на сьогодні багато людей вважають себе коучами лише на підставі проходження різноманітних курсів або тренінгів, про що згадувалося вище (часто їх проводять не професійні фахівці). Таке «навчання» завдяки таким «фахівцям», по суті, дискредитує професію коуча. Маючи дуже поверхневі знання про цю методологію, такі «спеціалісти» прагнуть якнайшвидше почати взаємодію зі своїми потенційними клієнтами, не замислюючись над тим, чи комфортний їм цей формат, чи потрібний він. Як наслідок — прояв недовіри до коучингу, етичних норм та професійних стандартів коучингу, його цінностей, неправильне та упереджене ставлення

до коуча, що є його діяльністю, що таке коучинговий процес тощо. Водночас це і зневіра у тому, що коучинг може дати конкретні результати. Уже не кажучи про те, якої шкоди може завдати такий «коуч» психічному здоров'ю клієнта.

Зазначимо також, що останнім часом у науковій та іншій літературі почали з'являтися, наприклад, статті, в яких автори здійснюють спроби стверджувати те або інше бачення коучингу як істинне, а решті підходів до практики коучингу відводять менш важливу роль. Це вводить в оману як коучей, так і їхніх підопічних, крім того, це не відповідає дійсності.

Ще одним з неприємних моментів є те, що часом, на жаль, також можна почути, що коучем взагалі може бути кожен: задавай питання – це просто, і ти – коуч. У цьому випадку слід дати відповідь на запитання: чи хотіли би ви, щоб така особа (яка просто прокинулася одного дня і констатувала: від сьогодні я – коуч) була вашим коучем? Найімовірніше, ваша відповідь буде негативною, тому що не всі це можуть, як і не всі почувалися б добре в ролі педагога або психолога, оскільки проходження курсу з таких дисциплін не зробить людину професіоналом. Ні бізнес-тренер, ні консультант не є коучами. Навіть професіонали, які мають серйозну підготовку з психології та управління, а також ефективний інструментарій, потребуватимуть навчання в процесі коучингу, тому що цей процес так само важливий, як і його зміст [3].

Одним із пояснень, чому існують такі негативні тенденції стосовно коучингу в нашій країні, може бути те, що попит на коучинг на сьогоднішній день народжує пропозицію. І ось уже можна зустріти запрошення стати коучем за 2–3 дні тренінгу. Як результат – поява на ринку все більшої кількості фахівців без відповідної кваліфікації та необхідної підготовки, трансляція фальшивих знань тощо. Наявність сертифікатів, що засвідчують проходження курсів або тренінгів з коучингу, а також використання як набутих знань, так і методик та інструментів коучингу на сьогодні недостатньо для надання клієнтам професійної допомоги.

Коуч – це повністю самостійна окрема професія з власними правилами, етикою та спеціальним навчанням. І саме відповідна школа, як і отримання професії чи кваліфікації з будь-якого напрямку, потребує серйозного навчання та підготовки, набуття основних умінь та навичок.

Тому на перше місце сьогодні виходить особистість фахівця (це стосується і представників інших допоміжних професій – тренера, консультанта, психолога тощо), якому клієнт не лише повірить, а й захоче усвідомлено наслідувати його, досягаючи власних результатів. Саме тут важливими є питання самоідентифікації коуча, власне, особистості коуча, його цінностей, місії, позиціонування в житті та в зовнішньому середовищі, організації процесу коучингової взаємодії, встановленні партнерських стосунків, розумінні коучем суті клієнтської позиції тощо.

Отже, застосування коучинг-підходу є універсальним інструментом, який дає змогу ефективно працювати на суб'єкт-суб'єктному рівні, тобто вміти керувати собою, своїм станом, своїми ресурсами, допомагати іншим у розвитку особистісного потенціалу, у підвищенні особистої ефективності, будувати конструктивні стосунки з усіма учасниками освітнього процесу, які зі свого боку максимально ефективно працюють на результат вирішення актуальних завдань освітнього закладу [4]. Це стосується післядипломної педагогічної освіти, яка для керівних і педагогічних кадрів системи освіти України є носієм неперервного фахового розвитку освітян за допомогою різноманітних видів, форм та інноваційних моделей підвищення кваліфікації. А застосування коучинг-підходу в повсякденній поведінці та життєдіяльності допоможе досягти ефективної самореалізації, особистісного зростання педагога, міжособистісної комунікації працівників закладів освіти.

Але водночас варто підкреслити, що коучем може називатися тільки фахівець, який пройшов відповідну школу і має відповідати професійним стандартам – це «знак якості» коучингу. Необхідно також звернути увагу на те, що *коуч ICF засновує свою практику на професійних стандартах ICF:*

обов'язкових базових ключових професійних компетенціях та етичному кодексі.

ЛІТЕРАТУРА

1. Використання коучингу в системі вищої освіти України / О. О. Нежинська, В. М. Тищенко // Вісник післядипломної освіти : зб. наук. пр. ; НАПН України, Ун-т менедж. освіти ; редкол. : О. Л. Ануфрієва [та ін.] ; голов. ред. В. В. Олійник. — К. : АТОПОЛ ГРУП, 2015. — Вип. 15(28). — С. 236–245.
2. Голви Т. Максимальная самореализация: работа как внутренняя игра / Т. Голви ; пер. с англ. — М. : Альпина Бизнес Букс, 2007. — 264 с.
3. Каннио С. Мастерство коучинга: лучшие практики в бизнес-коучинге // С. Каннио, В. Лаунер. — Лондон, Мадрид, Нью-Йорк, Мехико, Барселона, Монтеррей, 2012. — 240 с.
4. Уитмор Дж. Коучинг высокой эффективности: новый стиль менеджмента, развитие людей, высокая эффективность (Coaching for Performance: GROWing People, Performance and Purpose) / Дж. Уитмор ; пер. с англ. — М. : Междунар. академия корпоративного управления и бизнеса, 2005. — 168 с.
5. Coaching / Anna Cywińska, Sylwia Majewska, Kamila Pepiak-Kowalska, Eliza Szwec. — Wydanie pierwsze. — Lublin, 2013. — 190 s.
6. International Coach Federation (ICF) [електронний ресурс]. — Режим доступу : <http://www.coachfederation.org/ICF>