

Р. А. Березовская, С. В. Мясникова

ВЗГЛЯД ПСИХОЛОГОВ НА ПЕРСПЕКТИВЫ РАЗВИТИЯ КОУЧИНГА В РОССИИ (ПО МАТЕРИАЛАМ КРУГЛОГО СТОЛА КОНФЕРЕНЦИИ «АНАНЬЕВСКИЕ ЧТЕНИЯ — 2014»)

В статье подводятся итоги круглого стола «Коучинг в организации: теория и практика», который состоялся в рамках международной конференции «Ананьевские чтения — 2014: психологическое обеспечение профессиональной деятельности» на факультете психологии СПбГУ. На основании анализа и обобщения докладов экспертов и выступлений участников круглого стола сделаны выводы о проблемах и перспективах развития коучинга в России. Особое внимание уделено роли психологии в становлении коучинга как нового вида профессиональной деятельности и необходимости привлечения внимания к коучингу со стороны научного сообщества. Библиогр. 13 назв.

Ключевые слова: коучинг, коуч, бизнес-коучинг, групповой коучинг, психология, психологическое консультирование.

R. A. Berezovskaya, S. V. Mjasnikova

PSYCHOLOGISTS LOOK AT THE PROSPECTS OF THE DEVELOPMENT OF COACHING IN RUSSIA (MATERIALS OF THE ROUND TABLE OF THE CONFERENCE «ANAN'EVSKIE CHTENIYA 2014»)

The paper summarizes the outcomes of the round table "Coaching in Organizations: Theory and Practice", which took place in the framework of the International Conference "Anan'evskie Chteniya — 2014: psychological support of professional activity" at the Department of Psychology, Saint-Petersburg State University. Based on the analysis and synthesis of expert reports and speeches of the participants of the round table, some conclusions about the problems and prospects of development of coaching in Russia were articulated. Particular attention is paid to the role of psychology in the development of coaching as a new type of professional activity, and the need to attract attention to coaching from the scientific community is emphasized. Refs 13.

Keywords: coaching, coach, business-coaching, team coaching, psychology, psychological counseling.

Введение. В настоящее время в России активно развивается такой вид профессиональной деятельности, как коучинг, услуги в сфере коучинга становятся с каждым годом всё более востребованными. Но по сравнению с западными странами, где это направление развивается с конца 70-х годов, российский рынок, по мнению большинства экспертов, находится на ранней стадии формирования. Еще совсем недавно слово «коучинг» вызывало у многих людей непонимание и сопротивление.

Березовская Регина Анатольевна — кандидат психологических наук, доцент, Санкт-Петербургский государственный университет, Российская Федерация, 199034, Санкт-Петербург, Университетская наб., 7–9; r.berezovskaya@spbu.ru

Мясникова Светлана Валериевна — старший преподаватель, Санкт-Петербургский государственный университет, Российская Федерация, 199034, Санкт-Петербург, Университетская наб., 7–9; s.mjasnikova@spbu.ru

Berezovskaya R. A. — Ph.D., Associate Professor, St. Petersburg State University, 7–9, Universitetskaya nab., St. Petersburg, 199034, Russian Federation; r.berezovskaya@spbu.ru

Mjasnikova S. V. — senior lecturer, St. Petersburg State University, 7–9, Universitetskaya nab., St. Petersburg, 199034, Russian Federation; s.mjasnikova@spbu.ru

Первые программы обучения коучей появились в России только в 1998 г. Активно в нашей стране о коучинге заговорили в конце 2002 г., после первой в России тематической международной конференции, которая состоялась в Санкт-Петербурге и Москве при содействии Международной федерации коучей (*International Coach Federation, ICF*). Тема конференции была обозначена как «Коучинг — новые возможности». Организаторы видели свою цель в популяризации и продвижении коучинга как стиля консультирования, который синтезирует в себе разные направления и методики психологического и бизнес-консультирования. Тогда это понятие вызвало массу вопросов, однако «продукт» практически сразу завоевал популярность и занял свою нишу на рынке консалтинговых услуг. Следует отметить, что в России коучинг получил признание во многом благодаря высокому спросу в корпоративном сегменте рынка: с каждым годом этот метод становится всё более востребованным, многие компании внедряют и используют его не только как стиль консультирования, но и как стиль управления. Другими словами, на начальном этапе становления коучинг позиционировал себя прежде всего как бизнес-коучинг, корпоративный коучинг или коучинг первых лиц (*executive coaching*). В 2006–2007 гг. наблюдался пик развития коучинга как бизнес-услуги. Специалисты связывают это в первую очередь с экономической стабильностью в данный период и, как следствие, с готовностью крупных компаний применять наряду со стандартными новыми технологии обучения и развития персонала. Эксперты отмечают, что постепенно формируется позитивное отношение к коучингу не только со стороны владельцев собственного бизнеса, топ-менеджеров, менеджеров среднего звена и карьерно-ориентированных профессионалов, но и со стороны более широкой целевой аудитории.

Тем не менее Россия еще только начинает свой путь как в практике, так и в теории коучинга. Как следствие, существует много вопросов относительно содержания, методики проведения, критериев и факторов эффективности коучинга. При этом наблюдается острое противоречие между широкой популярностью коучинговых технологий консультирования и развития и почти полным отсутствием систематизированных научных данных. Проведение круглого стола стало одним из способов привлечь внимание к теме коучинга в академической среде.

Рост интереса к возможностям коучинговых технологий в среде психологов, несомненно, чувствуется и находит отражение в увеличении количества научных публикаций. Так, в Научной электронной библиотеке [1] по ключевому слову «коучинг» было найдено 305 статей в рецензируемых российских журналах. Заметим, однако, что только 66 из них опубликованы в журналах психологической тематики (самая ранняя публикация датируется 2005 г., 60% публикаций приходится на период 2012–2014 гг.). Для сравнения приведем данные, полученные в результате поиска с использованием наукометрической базы *Web of Science* [2]: 8 868 статей по теме «коучинг» в рецензируемых англоязычных журналах, из них 2 285 в изданиях психологической тематики (рост публикационной активности с 2006 г., в 2014 г. — 222 статьи).

Обзор диссертационных исследований в Электронной библиотеке диссертаций Российской государственной библиотеки [3] в целом подтверждает тезис о том, что в направлении изучения коучинга в России сделаны только первые шаги. Коучинг как технология и метод изучается преимущественно социологами (3 диссертации из 6); до сих пор нет ни одного диссертационного исследования в рамках психологических

наук. На наш взгляд, такой ситуации способствуют низкий уровень информированности и неадекватное представление о специфике и возможностях нового подхода к консультированию и развитию людей в академической среде.

Данная статья написана по материалам круглого стола, который состоялся в рамках международной конференции «Ананьевские чтения — 2014: психологическое обеспечение профессиональной деятельности» на факультете психологии СПбГУ. Тема круглого стола была обозначена как «Коучинг в организации: теория и практика».

Модераторами круглого стола выступили: доцент кафедры психологического обеспечения профессиональной деятельности СПбГУ Р. А. Березовская и старший преподаватель кафедры психологического обеспечения профессиональной деятельности СПбГУ, коуч С. В. Мясникова. В качестве приглашенных экспертов в работе круглого стола приняли участие: доцент кафедры социальной психологии СПбГУ, бизнес-тренер, коуч Е. В. Сидоренко; доцент департамента менеджмента Санкт-Петербургской школы экономики и менеджмента Национального исследовательского университета «Высшая школа экономики», коуч Е. И. Кудрявцева; руководитель отдела маркетинга Стокгольмской школы экономики, бизнес-тренер, коуч А. Измайлова; аспирант кафедры социальной психологии СПбГУ, коуч А. Ю. Федоров.

Прежде чем перейти к изложению основных тем, которые обсуждались в ходе работы круглого стола, коротко остановимся на том, как возникла идея его проведения. В 2013 г. в Мюнстере (Германия) проходил конгресс Европейской ассоциации психологии труда и организационной психологии (*European Association of Work and Organizational Psychology, EAWOP*), на котором активно обсуждались вопросы научного осмысления практики коучинга в современных организациях. Основной акцент был сделан на том, чтобы усилить роль научной психологии в развитии бизнес-коучинга, обобщить имеющуюся практику и наметить перспективы развития. Опыт европейских коллег показался нам интересным, и мы решили провести аналогичное мероприятие в рамках конференции «Ананьевские чтения». При этом цель проведения круглого стола заключалась не только в обсуждении актуальных теоретических и практических аспектов использования коучинга в организации, но и в привлечении более активного внимания к коучингу со стороны академического научного сообщества. Дальнейшая логика изложения материала предполагает в первую очередь анализ и обобщение мнений экспертов, вопросов и высказываний аудитории.

Определение понятия «коучинг». Рассматривая проблему изучения коучинга с точки зрения научной психологии, мы неизбежно сталкиваемся с необходимостью определения термина «коучинг», с одной стороны, и с его многозначностью — с другой. Следует отметить, что в научной литературе понятие коучинга сформировалось на основе синтеза различных теоретико-методологических и междисциплинарных подходов. Отсюда сложности в поиске универсальной дефиниции: этот термин встречается в публикациях по менеджменту, философии, социологии, педагогике, психологии — и в каждой из этих сфер он имеет свою трактовку.

«Коучинг» — это транслитерация английского слова *«coaching»*, которое в переводе означает: наставлять, подготавливать, тренировать. В английском варианте со словом *«coaching»* можно сопоставить слово *«co-achieving»*, которое, по мнению ряда авторов, наиболее точно отражает понимание процесса коучинга как совместного достижения. В самом широком смысле коучинг — это система принципов и приемов,

способствующих развитию людей с целью повышения эффективности их деятельности, максимального раскрытия и эффективной реализации их потенциала.

Приведем несколько классических определений:

— по Тимоти Голви (*Timothy Gallwey*) коучинг — это раскрытие потенциала человека с целью максимального повышения его эффективности;

— по Джону Уитмору (*John Whitmore*) коучинг — это метод психологической поддержки, в котором главное — развитие осознанности и ответственности;

— по Томасу Дж. Леонарду (*Thomas J. Leonard*) коучинг — это интегративная технология успеха;

— по Майлзу Дауни (*Myles Downey*) коучинг — это искусство содействовать повышению результативности, обучению и развитию другого человека.

Экспертам и участникам круглого стола для обсуждения были предложены следующие вопросы: «Есть разные определения коучинга; какое из классических определений коучинга Вам ближе и почему? Как Вы отвечаете на вопрос клиентов о том, что такое коучинг? Как Вы считаете, какое русское слово лучше всего отражает сущность коучинга (как бы его перевели)? Что для Вас основное в коучинге?»

Обобщая ответы экспертов и высказывания участников [4], можно сделать следующие выводы:

— коучинг — это многогранное и многоаспектное понятие, содержание которого может существенно меняться в зависимости от контекста его рассмотрения;

— коучинг — это взаимодействие, направленное на раскрытие глубинного потенциала личности с целью повышения ее эффективности и результативности, при этом для психологов на первом месте стоит такой результат работы с коучем, как большая осознанность клиентом себя, своих целей и намерений, а также уверенность в своих возможностях;

— важное условие эффективности коучинга — это доверие между консультантом и клиентом;

— коучинг ассоциируется прежде всего с такими словами, как «помощь», «поддержка» и «сопровождение»;

— в психологии имеются достаточные теоретические и практические предпосылки для постановки вопроса о возможности осмысления коучинга как технологии развития и специфической формы консультирования.

На наш взгляд, следует признать нормальным положение, характеризующееся отсутствием общепринятого представления о том, что такое коучинг: во-первых, исходя из сложности самого феномена; а во-вторых, принимая во внимание то, что коучинг как профессия пребывает пока в стадии «профессионального младенчества» [5] и еще не достиг того уровня развития, когда категории, понятия, термины и определения имеют однозначное толкование.

В процессе обсуждения различных подходов к определению термина «коучинг» участники так или иначе затрагивали вопросы о месте коучинга в пространстве помогающих практик. Действительно, достаточно сложно однозначно разграничить такие понятия, как коучинг, наставничество (*mentoring*), психологическое консультирование (*counseling*), управленческое консультирование (*consulting*), тренинг (*training*) и обучение (*teaching*). Одной из причин этого, по мнению экспертов, является история становления коучинга как особого стиля развивающего и обучающего взаимодействия, который возник на основе рефлексии и обобщения передовых

подходов в области подготовки спортсменов, психологии (психологического консультирования и психотерапии), менеджмента (технологий наставничества и бизнес-консультирования). Сегодня назрела необходимость разобраться в соотношении различных помогающих практик. Учитывая то, что в рамках круглого стола мы попробовали разобраться с ключевыми вопросами изучения коучинга с позиции психологии, в качестве темы для дальнейшего обсуждения было выбрано соотношение таких понятий, как «коучинг» и «консультирование»¹.

Коучинг и консультирование: сходства и различия. На наш взгляд, принципиально важно выявить сходства и различия между психологическим консультированием и коучингом, так как эти понятия часто используются как взаимозаменяемые или синонимичные. Например, в литературе можно встретить определение коучинга через понятие «развивающее консультирование». При этом в среде коучей наблюдается тенденция отрицать какое-либо сходство с практикой психологического консультирования.

Мы задавали экспертам и аудитории следующие вопросы: «Как Вам кажется, насколько важно разделять коучинг и психологическое консультирование? Является ли, с Вашей точки зрения, коучинг самостоятельной практикой? Корректно ли говорить о коучинге как о стиле консультирования? В чем сходство между коучингом и консультированием сотрудников организации? В чем различие между коучингом и консультированием сотрудников организации?»

В ходе обсуждения этих вопросов была сформулирована мысль о том, что четко и однозначно развести понятия «консультирование» и «коучинг» невозможно, поскольку, как говорилось выше, коучинг исторически впитал в себя передовые идеи таких подходов к консультированию, как психоанализ и аналитическая психология, гуманистическая и экзистенциальная психология, гештальтпсихология, позитивная психология и др. Однако все участники отметили, что важно и необходимо разобраться в специфике методологии и инструментария, используемых в коучинге, и не только на умозрительном уровне.

К сожалению, в России до сих пор проведено крайне мало научных исследований, в которых на эмпирическом уровне изучались и анализировались бы сходства и различия между коучингом и другими видами помогающих практик [7]. В рамках круглого стола были представлены результаты одного из таких исследований: магистр кафедры социальной психологии СПбГУ Александр Федоров рассказал о социально-психологических особенностях коучинга как направления практической работы в сравнении с работой психологов-консультантов [8]. Приведем его основные выводы, опирающиеся на анализ статистически значимых различий:

— клиентская база коучей, по сравнению с психологами-консультантами, характеризуется половозрастными и профессиональными особенностями (среди клиентов преобладают мужчины, люди более старшего возраста, а также чаще встречаются менеджеры разного уровня и частные предприниматели);

— запросы клиентов коучей в основном связаны с профессиональным развитием, повышением своей эффективности и достижением целей, относящихся к бизнесу (их чаще интересуют темы «карьера», «финансы» и «лидерство»), в то время как

¹ Интересный пример системного взгляда на проблему сравнения ключевых характеристик коучинга и психотерапии представлен в статье А. Ю. Федорова [6].

для клиентов психологов-консультантов более актуальны темы «семья», «отношения со значимым другим» и «интимная сторона жизни» (т. е. решение задач преимущественно в эмоциональной и межличностной сферах);

— коучи чаще пользуются такими техниками работы, как шкалирование, воображение и «сократический диалог», а психологи-консультанты чаще применяют техники «интерпретация» и «рекомендация»;

— коучи склонны придерживаться в работе с клиентами менее директивного стиля, чем психологи-консультанты;

— коучи чаще используют в своей работе с клиентами дистанционные средства проведения сессии (скайп и телефон), чем консультанты, не практикующие коучинг.

Хотя выборка, на которой получены данные результаты, включала в себя лишь 74 респондента (которые в соответствии с задачами исследования были разделены на две группы: практикующие коучинг специалисты — 31 человек и психологи-консультанты — 43 человека), описанные особенности и тенденции в целом соответствуют тем результатам, которые были получены в других (более масштабных) исследованиях (см., напр.: [9]). Но это только начало; на наш взгляд, требуется проводить больше научных исследований, рассматривающих психологические аспекты коучинга (по аналогии с теми работами, которые в течение многих лет проводились и проводятся в области психологии консультирования).

Завершая рассмотрение этой темы, хотелось бы привести цитату из статьи А. М. Улановского, в которой автор пытается показать и доказать, что «несмотря на свой самостоятельный статус и отрицание принадлежности к отраслям психологической практики, он (коучинг. — Р. Б., С. М.) с необходимостью имеет в основе своей психологические представления, так как фокус его работы в большинстве случаев составляют именно психологические состояния, процессы и структуры: мотивация человека, поведение, мышление, воображение, язык, эмоции» [5, с. 79]. Как консультирование, так и коучинг — это виды помогающей деятельности, связанные с увеличением осознанности и развитием личности, и, на наш взгляд, попытки провести различие на уровне обобщенного запроса со стороны клиентов (в случае коучинга — это запрос на увеличение личной эффективности в постановке и достижении целей, а в ситуации консультирования — это решение жизненных проблем с использованием уже имеющихся жизненных ресурсов, а также поиск новых ресурсов) не вполне состоятельны.

Хотелось бы также отметить такую тенденцию, как появление отечественных методологических и методических разработок, которые могут быть положены в основу работы психолога в так называемом коучинг-подходе [5; 10; 11].

Цели и задачи коучинга в организации. По мнению многих практиков, роль коучинга в организации заключается в поиске наиболее эффективных путей достижения ее целей. Применение технологии коучинга позволяет более эффективно использовать человеческие ресурсы организации и решать текущие задачи неавторитарными способами.

В последнее десятилетие в России, вслед за другими странами, продвигается идея управления в стиле коучинга, когда непосредственный руководитель при взаимодействии с ключевыми специалистами использует методики и техники коучинга. Такое взаимодействие представляется идеальным, т. к. в этом случае руководитель, помогая специалисту взглянуть на поставленную перед ним задачу под разными

углами и увидеть различные пути к ее решению, способствует раскрытию специалистом своих возможностей и вдохновляет его на успешное осуществление деятельности. По наблюдению некоторых экспертов круглого стола, применение руководителями коучинга в своей работе дает положительный результат: повышается эффективность деятельности ключевых сотрудников и, как следствие, организации в целом. К сожалению, как отмечали в своих выступлениях эксперты, руководители российских организаций редко используют такой стиль управления. Возможно, это связано с тем, что немногие руководители знакомы с технологиями коучинга и умеют использовать их в своей работе. Хотя в России существует большое количество различных семинаров и школ обучения коучингу, руководители предпочитают пользоваться услугами коучей, а не учиться самим использовать техники коучинга в своей деятельности.

В настоящий момент в российских организациях чаще используются два типа коучинга: групповой (*team coaching*) и индивидуальный (*executive coaching*). В большинстве случаев с командами специалистов работают коучи, которые находятся в штате организации, а руководители высшего звена консультируются с коучами, приглашенными извне. По мнению участников круглого стола, в России к услугам коучей прибегают преимущественно филиалы западных компаний, а отечественные предприниматели обращаются пока редко. К тому же владельцы российских компаний и руководители высшего звена пока не склонны афишировать свое обращение к коучам.

В рамках круглого стола Е. И. Кудрявцевой было подробно представлено использование на практике результатов исследования по выявлению индивидуально-психологических факторов готовности к участию в проектной деятельности. На основе полученных в исследовании результатов была разработана программа управленческого коучинга, представляющая собой серию коуч-сессий, сопровождающих разработку проекта в организации. Реализация программы показала, что коучинг руководителей среднего звена, направленный на развитие их потенциала в области организационного проектирования, оказывает позитивное воздействие не только на решение практической задачи — повышение эффективности проектов, но и на развитие их личностного потенциала. В результате рефлексии руководителя среднего звена на тему собственной позиции в организации, роли в реализации различных бизнес-процессов и решении разнообразных организационных задач были получены позитивные изменения в структуре его Я-концепции, снизились показатели управленческой напряженности и уровня переживаемой стрессовой нагрузки в процессе осуществления проекта. В ходе обсуждения этого интересного российского опыта группового коучинга участники круглого стола высказали пожелание о развитии такого рода проектов в области коучинга, сочетающих в себе научное исследование и практическую реализацию.

Директивный и недирективный коучинг. Огромное число методов, техник и отдельных приемов коучинга было заимствовано из различных подходов психологии: клиент-центрированного психологического консультирования К. Роджерса, мягкого гипноза Э. Эриксона, гештальт-терапии Ф. Перлза, психодрамы, краткосрочной психотерапии и др., — в которых делается акцент на недирективном, безоценочном взаимодействии с клиентом. В коучинге изначально делается упор именно на таком недирективном взаимодействии с подопечным (коучи), которое

и отличает коучинг от похожих видов деятельности. Эффективность коучинга заключается не в том, чтобы инструктировать, давать советы и вносить предложения, а в том, чтобы, задавая вопросы, помочь осознать имеющиеся личностные и организационные ресурсы, выявить уникальные варианты действий, тем самым повысить мотивацию к достижению намеченных целей. К сожалению, по мнению большинства присутствовавших на круглом столе экспертов, опыт проведения коучинга с руководителями в России показывает, что не все руководители готовы поддержать недирективный стиль взаимодействия. Они хотят знать мнение коуча по волнующим их вопросам, ждут от коуча оценки их действий и решений, указаний, как им поступить в той или иной ситуации. Зачастую руководители воспринимают коуча как эксперта по вопросам управления, и это создает сложную для коуча ситуацию: с одной стороны, он понимает, что занимается уже не коучингом, с другой — понимает, что его подопечному (коучи) в данный момент необходимо именно это. Возможно, для изменения текущей ситуации в России стоит активнее распространять информацию о том, что такое коучинг, о принципах и способах работы коуча и о том, как наиболее эффективно использовать сессии коучинга.

Обучение и сертификация коучей. Тему обучения коучей можно назвать самой парадоксальной из обсуждавшихся на круглом столе. Большинство из присутствующих имеет высшее психологическое образование, остальные находятся в процессе его получения, тем самым подтверждая тезис о том, что для осуществления профессиональной деятельности в области психологии и для того, чтобы называть себя психологом, необходимо пройти обучение. В то же время на вопрос о том, как они стали коучами и какое образование получили, чтобы осуществлять этот вид деятельности, каждый из присутствующих экспертов ответил, что не имеет специального образования в области коучинга.

Некоторые эксперты начали заниматься этим видом деятельности после проведенного консультирования и успешного разрешения проблем клиента. В процессе проведения консультирования между клиентом и консультантом устанавливались доверительные отношения, и у клиента появлялся запрос по оказанию ему помощи не только в разрешении его проблем, но и в достижении целей и более полном раскрытии его личностного потенциала. Это были так называемые «пионеры коучинга» в нашей стране: они начали использовать технологии и методы коучинга в своей практике, опираясь на зарубежные источники литературы, семинары зарубежных специалистов и свой накопленный ранее опыт консультирования. Эксперты, которые начали свою практическую деятельность недавно, сначала получили знания о коучинге на семинарах и из литературных источников, которых в последнее время довольно много, и затем целенаправленно нашли себе клиентов.

Поэтому при обсуждении вопроса о необходимости обучения коучингу мнения участников круглого стола разделились: одни участники считают, что в коучинге важно не столько образование, сколько зрелость личности и жизненная позиция, близкая основным принципам коучинга, другие — что важно пройти обучение в данной сфере деятельности и получить опыт супервизии у опытных коучей. Похоже, что истина, как обычно, где-то посередине.

Безусловно, для успешно работающего коуча важна зрелость личности, вера в людей и в себя, вера в то, что каждый человек способен достигнуть того, что для него важно, осознав свои ресурсы, раскрыв собственный потенциал и поверив

в свои силы. Но не менее важно для коуча и другое: знание научных теорий и моделей, лежащих в основе методологии коучинга, сформированные навыки использования применяемых методов и техник, понимание алгоритма процесса осуществления деятельности, которая помогает его подопечному (коучи) раскрыть свой потенциал и достигнуть целей. Такие знания, необходимые умения и навыки коуч сформирует быстрее в результате целенаправленного обучения, нежели самостоятельно нарабатывая опыт и обучаясь на собственных ошибках.

Как заметили многие выступающие, коучинг в нашей стране уже зарекомендовал себя как эффективный вид деятельности и всё больше руководителей осуществляют запрос на его проведение в организации — но в то же время они хотят доказательств и гарантий результатов. Во всем мире, где коучинг активно развивается последние 30 лет, такие гарантии могут дать сертифицированные коучи, которые прошли обучение по программе, основанной на разработанных профессиональных стандартах компетенций коуча, и являются членами известных и авторитетных ассоциаций, что подтверждает их квалификацию. Международных школ и ассоциаций коучинга в мире довольно много: Международная федерация коучей (*International Coach Federation, ICF*), Международная ассоциация коучей (*The International Association of Coaches, IAC*), Европейский совет по наставничеству и коучингу (*The European Mentoring and Coaching Council, EMCC*), Всемирная ассоциация бизнес-коучей (*Worldwide Association of Business Coaches, WABC*), Международный консорциум коучинга в организациях (*The International Consortium for Coaching in Organizations, ICCO*) и т. д.

В нашей стране, даже если коуч получает международный сертификат, пройдя обучение по какой-либо из аккредитованных программ, это свидетельствует лишь о его участии в обучении и не дает ему права на осуществление данного вида профессиональной деятельности. Ответственность за качество работы выпускника ни различные школы коучинга, ни аккредитовавшие программу обучения международные организации не несут. В нашей стране такого рода ответственность может лежать только на образовательном учреждении, дипломы которого позволяют осуществлять профессиональную деятельность. На сегодняшний день профессии «коуч» в российском реестре профессий нет. Поэтому в российском профессиональном сообществе назрела потребность в разработке профессионального стандарта коуча и этического кодекса, описании требуемых компетенций коучей и их психологических особенностей, позволяющих эффективно осуществлять этот вид деятельности [12]. На данный момент в Министерство труда и социальной защиты в рамках деятельности Агентства стратегических инициатив (АСИ) от трех профессиональных некоммерческих организаций: Национальной гильдии профессиональных консультантов (НГПК), Российского представительства Международной федерации коучинга (*ICF-Россия*) и Профессиональной ассоциации русскоязычных коучей (ПАРК) — подана заявка на утверждение проекта профессионального стандарта «Коуч» для институционализации профессии коуча в Российской Федерации.

Большинство участников круглого стола высказали сомнения в том, что в ближайшие годы ситуация в этом вопросе улучшится, но выразили надежду, что в академической среде активизируется проведение научных исследований по различным аспектам осуществления коучинга как профессиональной деятельности и в недалеком будущем обучение коучингу будет проводиться на базе ведущих образовательных учреждений нашей страны.

Заключение. Подводя итоги, отметим, что на заседании круглого стола обсуждался широкий круг вопросов, касающихся теории и практики применения бизнес-коучинга в России. Значительная часть дискуссии была посвящена изложению практического опыта работы приглашенных экспертов, описанию индивидуального и группового коучинга в организации, основных запросов сотрудников и руководителей организаций.

Участники круглого стола активно участвовали в обсуждении и с большим энтузиазмом восприняли то, что в академической среде обсуждается такой новый вид профессиональной деятельности, как коучинг. Собравшиеся выразили надежду на то, что научные исследования будут продолжаться, и рекомендовали разработать учебный план и начать осуществление программы подготовки коучей на факультете психологии СПбГУ.

В заключение мы задавали экспертам вопрос о том, какими они видят ближайшие перспективы (3–5 лет) развития бизнес-коучинга в России. Полученные ответы мы сравнили с результатами экспертного опроса «Коучинг в России в 2013 году», который проводился рабочей группой «Профессиональный стандарт “Коуч”» [13], и выделили следующие тенденции:

- продолжающийся рост спроса на услуги бизнес-коучинга, а также рост признания профессии коуча в среде топ-менеджеров и руководителей среднего звена;
- профессионализация коучинга в России (стандартизация и сертификация) на базе различных профессиональных сообществ;
- адаптация коучинга в культуре управления персоналом (коучинг как эффективная HR-технология) и активное внедрение группового (командного) коучинга;
- формирующийся спрос и внедрение коучинговых технологий в госструктурах и в образовании;
- продолжающаяся специализация в коучинге (карьерный коучинг, кросскультурный коучинг, трансформационный коучинг, *wellness*-коучинг и др.);
- актуализация запроса на профессиональную супервизию со стороны практикующих коучей;
- рост количества научных исследований и вывод технологии коучинга на научный уровень.

Таким образом, не вызывает сомнения тот факт, что спрос на услуги коучей в ближайшей перспективе будет расти, но при этом будут увеличиваться и требования к качеству оказываемых услуг: обсуждается идея необходимости *доказательно-го коучинга* (*evidence-based coaching*, по аналогии с *evidence-based medicine* и *evidence-based psychology*), а следовательно, актуализируется потребность в интеграции коучинга и науки. В связи с этим для психологии, на наш взгляд, открывается ряд интересных возможностей: проведение научных исследований критериев и факторов эффективности практики коучинга; разработка научно обоснованной методологии коучинга с опорой на современные психологические теории и объяснительные модели; участие в разработке и реализации программ обучения профессиональному коучингу; использование коучинговых технологий в психологическом консультировании и подготовке студентов-психологов. А для того, чтобы не упустить эти возможности, необходимо изменить отношение академической психологии к теме коучинга: сменить часто наблюдаемое пренебрежение и недоверие на стремление к взаимовыгодному сотрудничеству.

Литература и источники

1. Научная электронная библиотека. URL: <http://www.elibrary.ru> (дата обращения: 01.10.2014).
2. Web of Science: [online database]. URL: <http://webofknowledge.com> (дата обращения: 01.10.2014).
3. Электронная библиотека диссертаций Российской государственной библиотеки. URL: <http://diss.rsl.ru> (дата обращения: 01.10.2014).
4. Березовская Р. А., Мясникова С. В. и др. Коучинг — эффективная технология достижения целей (по материалам круглого стола «Коучинг в организации: теория и практика») // Петербургский психологический журнал. 2014. № 9. С. 119–140.
5. Улановский А. М. Коучинг с оглядкой на науку: практики позитивной жизни // Психология. Журнал Высшей школы экономики. 2012. Т. 9, № 4. С. 59–80.
6. Федоров А. Ю. Коучинг как венец глобализации // Маркетинг MBA. Маркетинговое управление предприятием: электрон. журн. 2014. Вып. 2. URL: http://www.marketing-mba.ru/article/v2_14/Fedorov.pdf (дата обращения: 01.10.2014).
7. Сорокоумов А. Что такое коучинг? или попытка пролить свет на самое популярное и самое непонятное увлечение современных менеджеров и консультантов по управлению // Управленческая культура организаций / сост. Л. М. Кроль, Е. А. Пуртова. М.: Класс, 2004. С. 295–383. URL: http://valiri.eu/wp-content/uploads/2011/07/A.Sorokoumov_Chto_takoe_kouching_BOOK.pdf (дата обращения: 01.10.2014).
8. Федоров А. Ю., Сидоренко Е. В. Социально-психологические особенности коучинга как направления практической работы // Научные исследования выпускников факультета психологии СПбГУ / под ред. А. В. Шаболтас. СПб.: Изд-во С.-Петерб. ун-та, 2014. С. 270–276.
9. Чухно Ю. А. Рынок коучинга в России: исследование ICF-Россия 2012 // Организационная психология. 2014. Т. 4, № 1. С. 25–32.
10. Елисеев В. А. Гештальт-коучинг // Гештальт-2013. Сборник материалов Московского Гештальт Института. М.: МГИ, 2013. URL: <http://vitaliyeliseev.com/articles/gestalt-coaching-2013> (дата обращения: 01.10.2014).
11. Мелия М. Адекватное позиционирование коуч-консультанта в свете трехмерной модели «значимого другого» А. В. Петровского // Развитие личности. 2014. № 2. С. 159–173.
12. Кларин М. В. Новая развивающая практика — коучинг. Новая профессия — коуч // Образовательные технологии. 2014. № 1. С. 71–80. URL: <http://iedtech.ru/files/journal/2014/1/klarin-coaching.pdf> (дата обращения: 01.10.2014).
13. Коучинг в России: экспертный опрос о рынке коучинга и профессии коуча // Рабочая группа «Профессиональный стандарт “Коуч”»: [сайт]. URL: <http://coachpr.ru/issledovaniya/kouching-v-rossii.html> (дата обращения: 01.10.2014).

Статья поступила в редакцию 27 ноября 2014 г.