

Коучинг как способ интеграции малых групп

Научный руководитель – Воеводина Екатерина Владимировна

Стриганова Виктория Валерьевна

Студент (бакалавр)

Московский государственный гуманитарно-экономический институт, Москва, Россия

E-mail: viktorika95@mail.ru

В последние десятилетия наблюдается усиление интеграционных процессов в современном обществе. Это требует поиска эффективных механизмов взаимодействия между индивидами, социальными группами, сообществами, на что направлено такое явление, как коучинг.

Коучинг как явление возник в конце 70-х годов XX века в Америке, с развитием общественного движения «Движение за развитие человеческого потенциала». Изначально, комплексный метод был сформирован в таких областях как: психология, педагогика, спорт и бизнес. Далее методы воздействия и взаимодействия между людьми перешли в социологию.

Основоположником коучинга как метода является Тимоти Голви - гарвардский преподаватель и эксперт по теннису. Он рассматривал влияние группового взаимодействия, как фактор сплочения группы. Каждый отдельный игрок должен был внести свой вклад в команду, для достижения определенного результата.

На сегодняшний день коучинг рассматривается в нескольких аспектах, но можно выделить два подхода к его интерпретации. В узком смысле, «коучинг» означает «тренерство», в процессе которого человек, называющийся «коуч», помогает клиенту достичь желаемой цели. В широком смысле, «коучинг» означает «совместное достижение», стиль взаимодействия с другими людьми, достижение совместных целей более эффективными способами [2; 10]. На наш взгляд, акцентировать внимание следует на второй позиции, поскольку именно она наиболее точно и верно передает суть коучинга как процесса социальной интеграции.

По мнению Кларина М.В., виды коучинга можно разделить по двум критериям - количеству участников и области применения. По количеству участников коучинг бывает одиночным и корпоративным (групповым). Одиночный коучинг проводится, когда в беседе с тренером участвует один человек, как правило, он направлен на повышение самоэффективности. Корпоративный или групповой способ взаимодействия направлен на сплочение группы.

По области применения можно выделить 3 вида коучинга: карьерный вид, бизнес и лайф. Основу бизнес коучинга составляет нахождение эффективных решений для целей и задач компании. Карьерный вид предполагает поиск работы или разработку действий для продвижения по карьерной лестнице. Суть лайф-коучинга представлено во взаимодействии с тренером по проблемам личного и карьерного развития [1; 8].

Живя в социуме, люди постоянно взаимодействуют друг с другом. Формирование определенной атмосферы играет огромную роль в формировании малых групп. Наличие общих целей совместной деятельности и поставленных задач становятся основой групповой активности, формируют внутреннюю структуру взаимодействий в группе. В связи с этим рассмотрим командный коучинг подробнее.

Командный коучинг - это работа в группе. При взаимодействии возникает возможность раскрыть потенциал и возможности каждого. Проведение коуч-сессий позволяет проанализировать микроклимат в коллективе, составить определенный ряд целей и задач для достижения результата.

Командный коучинг отличается от обычного тренинга. При коучинге все пытаются найти пути достижения цели. Задача коуча в этом случае, не давать советы по выполнению задач, а формулировать методы, в процессе которых коллектив должен прийти к правильному решению самостоятельно.

Актуальность процесса коучинга можно проследить благодаря статистическим данным. Всего профессиональных коучей, занимающихся массовыми тренингами по всему миру насчитывается примерно 100.000 человек в 117 странах мира [3; 17].

В большинстве своем, основная доля приходится на: Западную Европу - 37, 2 %, Северную Америку - 33, 5%, другие страны - 29, 3 % [3; 18].

Рабочая группа «Профессиональный стандарт «Коуч»», провела экспертный опрос «Коучинг в России». В опросе приняли участие 33 ведущих эксперта. Проходило исследование в сентябре 2013 года, можно отметить, что профессиональных коучей в России насчитывается около 1000 человек. Количество школ - 8. В основном, они расположены в Москве и Санкт-Петербурге [3; 20].

Заработная плата коуча зависит от того, имеет ли он отношение к какой-либо организации или работает на частной основе. Услуги частного коуча предполагают заработную плату в размере от 1.500 до 15.000 рублей. Коуч, который работает в организации получает от 4.600 до 35.000 рублей. Самую наибольшую заработную плату получает «корпоративный коуч», в обязанности которого входит производить коллективные коуч-сессии, его з/п составляет от 75.000 до 190.000 рублей [3; 20].

Таким образом, следует отметить, что групповые виды коуч-сессий являются более выгодными. Они приносят наибольшую прибыль для самого профессионала, а так же для группы, которые воспользовались его услугами.

По мнению экспертов, рекомендовано проводить коуч-сессию каждые 14 дней. Можно выделить следующие варианты жизнедеятельности группы после коуч-сессий, которые проходят в среднем от 5 часов работы:

1. Осознание коллективом общих задач и достижение общей цели, причем значительно быстрее, чем до сессии.
2. Принятие общих ценностей ведет к определению оптимального подхода, исходя из самостоятельности работников.
3. Улучшение рабочей атмосферы и микроклимата в целом.
4. Уменьшение конфликтности в команде.
5. Работники самостоятельно предлагают новые цели и задачи для эффективности работы команды [2; 25]

Таким образом, коучинг является одним из наиболее эффективных методов взаимодействия в современном обществе. Продуктивность и мотивация помогают преодолеть множество проблем на групповом уровне. Внутренняя поддержка и работа в команде способствуют формированию положительного микроклимата и атмосферы в любом коллективе.

Источники и литература

- 1) 1. Кларин М.В. Профессиональный стандарт «Коуч»: развитие коучинга как профессии [Электронный ресурс] // Организационная психология. 2014. Т. 4. № 1. С. 6-12. 2. Клаттербек Д. Командный коучинг на рабочем месте: технология создания

самообучающейся организации. М.: Эксмо, 2008. 288 с. 3. Королихин А.В. Рынок коучинга в России и за рубежом: статистика и тенденции развития [Электронный ресурс] // Организационная психология. 2014. Т. 4. № 1. С. 17-24.