

*Фоминых Екатерина Викторовна*

*Ekaterina Fominykh*

преподаватель ФГБОУ ВО РГУ им. А.Н. Косыгина

аспирант ФГБНУ «Институт художественного образования и культурологии

Российской академии образования»

Lecturer at the Russian State University Kosygina

Postgraduate student The Federal State Budget Research Institution

«Institute of Art Education and Culturology of Russian Academy of Education»

e-mail: katy0502mironova@gmail.com

## КОУЧИНГ. ОБЗОР ОСНОВНЫХ МЕТОДОВ И ВОЗМОЖНОСТЬ ПРИМЕНЕНИЯ В ХУДОЖЕСТВЕННОМ ОБРАЗОВАНИИ

### Coaching. Overview of the main methods and the possibility of application in art education

**Ключевые слова:** коучинг, эффективность, личностный рост, взаимодействие, открытые вопросы, самосознание, обратная связь, активное слушание, художественное образование.

**Keywords:** coaching, efficiency, personal growth, interaction, open-ended questions, self-awareness, feedback, active listening, education.

**Аннотация.** Данная статья посвящена коучингу – новому стилю взаимодействия между людьми с целью увеличения их личной эффективности. В статье произведен обзор основных аспектов коучинга, таких как: характеристика понятия, история возникновения и развития в современном мире, обзор основных методов и инструментов, применяемых при решении поставленных задач. Технология коучинга является универсальным средством, предоставляющим широкие возможности для развития творческого потенциала и креативности, увеличения осознанности, самостоятельности мышления, профессионального и личного самосовершенствования. Все эти качества делают коучинг перспективным направлением в развитии современного общества в различных сферах, включая художественное образование.

**Abstract.** This article is dedicated to coaching - a new style of interaction between people in order to increase their personal effectiveness. The article provides an overview of the main aspects of coaching, such as: description of the concept, history of its emergence and development in the modern world, overview of the main methods and tools used to accomplish a task. Coaching technology is a universal tool that provides ample opportunities for the development of creative potential and creativity, increasing awareness, independent thinking, professional and personal self-improvement. All these qualities make coaching a promising direction in the development of modern society in various fields, including art education.

В современном мире в эпоху глобализации и цифровизации становятся актуальными такие понятия как самосовершенствование, самопознание, креативность, оптимизация, затрагивающие все сферы человеческой жизни, включая и художественное образование. Благодаря всемирной сети Интернет количество и качество информации, а также возможность ее получения и обработки увеличивается с каждым годом. В связи с этим меняются и способы

взаимодействия между людьми. Возникает необходимость в появлении и применении новых подходов к работе и обучению. Популярность приобретают методы, направленные на увеличение личной эффективности, раскрытие творческой индивидуальности, поиск оригинальных и нетривиальных идей. Важными критериями оценки личной эффективности являются уменьшение временных затрат, достижение психологического комфорта и возможность максимального самовыражения. Всем этим требованиям на сегодняшний день отвечает коучинг. Целью данной статьи является обзор различных коучинг-технологий и возможность их применения в различных сферах, включая художественное образование.

Коучинг зародился на Западе во второй половине XX века и получил распространение и признание по всему миру. «Coaching» в переводе с английского означает «наставлять, воодушевлять, тренировать» [5]. Термин имеет венгерское происхождение. В XVI веке так называли повозку или карету, а в переносном значении - «средство, способствовавшее быстрому достижению определенной цели». В XIX веке в Англии «коучерами» стали называть репетиторов, помогающих школьникам и студентам в выполнении домашнего задания [3]. Постепенно значение понятия расширилось, и оно стало применяться сначала в области спорта, а затем в сфере менеджмента и управления.

Основоположником направления принято считать Тимоти Голви, который, работая тренером, в процессе анализа своей деятельности и поиска эффективных способов взаимодействия со спортсменами, написал книгу «Работа как внутренняя игра» (1974). Под словом «внутренняя» подразумевалось самоощущение спортсмена.

Главная идея Т. Голви заключается в том, что в момент выполнения определенного действия у каждого человека в голове происходит внутренний диалог. Он осуществляется двумя «Я». Первое «Я» является критиком, подающим команды и производящим контроль. Второе «Я» – это сам человек, его врожденный внутренний потенциал, все способности к творчеству и естественному обучению. Я-2 в процессе деятельности подает точные невербальные команды, а Я-1 вносит искажение, пытаясь контролировать, оценивать и критиковать. Из-за этого происходят многочисленные ошибки. Необходимым условием и важным фактором успеха и естественного развития является возможность раскрытия творческого «Я» посредством уменьшения вмешательства и оценки критического «Я».

Раскрытие творческого потенциала, по мнению Голви, заключается в использовании формулы «Результативность = Потенциал - Вмешательство» [1, 19]. И основная задача тренера – способствовать максимальному раскрытию внутреннего потенциала человека при помощи создания комфортной атмосферы, неценочного мышления, правильного фокуса внимания и максимального снижения помех от самокритики в момент выполнения действия.

В основе методов и принципов книги лежит «глубокая вера в естественную способность человека учиться на непосредственном опыте» [1, 9]. У большинства людей достаточно интеллектуальных знаний для решения множества задач, но им

достаточно сложно действовать, поскольку отсутствует уверенность в своих силах. Самокритика и отсутствие веры в себя, а также привычка ориентироваться на постороннее мнение приводят к тому, что скорость и качество развития ухудшаются, мотивация к действиям снижается, и человек возлагает ответственность за свои действия на тренера или инструктора, а сам лишь выполняет команды. Но при отсутствии четких указаний, при снижении оценки и критики становится возможным почувствовать спокойствие и проявить свой потенциал максимально свободно.

Изначально метод предназначался для спортсменов, поскольку наглядность действия и мгновенное получение результата способствуют максимальной точности наблюдений и возможности ясной оценки. Но впоследствии коучинг завоевал популярность и в других сферах деятельности – в менеджменте и управлении. Идеи коучинга также могут быть актуальны и для людей, профессии которых связаны с художественным образованием и творчеством, так как необходимым условием достижения успеха в профессии является возможность создать нечто уникальное, проявить свое собственное видение и выразить его в различных видах художественной деятельности.

Идеи Тимоти Голви получили свое развитие у Джона Уитмора, автора книги «Коучинг высокой эффективности», ставшей мировым бестселлером. Уитмор считал, что «Коучинг — это воздействие, основной и постоянной целью которого является формирование уверенности в себе независимо от содержания конкретного задания» [7, 25].

Задачей коуча является развитие осознания, ответственности и уверенности в себе, что дает возможность действовать успешно и принимать правильные решения. Для этого необходимо, чтобы отношения между коучем и подопечным основывались на партнерстве, доверии и были максимально свободны от оценки и давления. В процессе диалога, при помощи ответов на вопросы человек получает возможность осознать собственные мысли и составить четкий план решения проблемы.

Последовательность специальных вопросов, определенным образом структурированных, была разработана Джоном Уитмором и получила название GROW. Каждая начальная буква означает определенный этап:

#### **I. Конкретизация того, что необходимо достичь, «цель» (*Goal*).**

Цель, в свою очередь, должна иметь несколько характеристик и быть:

##### **SMART:**

- **Specific** (конкретная);
- **Measurable** (измеримая);
- **Achievable** (согласованная);
- **Realistic** (реалистичная);
- **Time** (определена во времени).

##### **PURE:**

- **Positive** (позитивная);
- **Understandable** (понятная);
- **Relevant** (уместная);

- Ethical (этичная).

Примерные вопросы:

1. *Каковы цели, конечная и промежуточные?*
2. *Каких результатов необходимо достичь?*
3. *Каковы сроки для их достижения определенных задач?*

## **II. Понимание действительности и конкретизация действий «реальность» (Reality).**

Примерные вопросы:

1. *Каковы детали текущей ситуации?*
2. *Какие имеются опасения?*
3. *Какие действия уже были предприняты?*
4. *Какие имеются препятствия в достижении поставленной цели?*
5. *Какие результаты уже есть?*
6. *Какие ресурсы необходимы для решения ситуации?*

## **III. Исследование возможных вариантов действий, которые могут способствовать достижению поставленной цели (Options).**

Примерные вопросы:

1. *Какими способами возможно достичь цели?*
2. *Каковы достоинства и недостатки различных вариантов решения проблемы?*
3. *Какой из вариантов представляется наиболее эффективным?*

## **IV. What, When, Who, Will — определение намерений, что, когда и кому необходимо сделать (Will) [4, 81].**

Примерные вопросы:

1. *Что необходимо сделать?*
2. *Когда начинать и заканчивать запланированные действия?*
3. *Какая необходима поддержка?*
4. *Есть ли что-то еще, что необходимо обсудить?*

Формулирование открытых вопросов является основным инструментом работы коуча, стимулирующим мышление человека и позволяющим добиться осознанности и получить ответы при помощи раскрытия внутреннего потенциала личности. По словам Джона Уитмора, «мы способны выбирать и контролировать то, что осознаем; но то, что не осознаем — контролирует нас» [7, 66].

Структура GROW дает возможность использовать цикл вопросов по спирали, продвигаясь поэтапно в процессе решения поставленных задач, и с каждым новым циклом достигать все большего осознания. Данная методика является очень эффективной при воздействии на людей, имеющих базовые знания и компетентность в решаемых вопросах. Применение GROW в художественном образовании может способствовать более четкому осознанию аспектов, связанных с пониманием художественного образа, и выбору средств, с помощью которых возможно добиться наилучшего результата.

Еще одним важным человеком, оказавшим влияние на формирование методов коучинга, является Майлз Дауни. В своей книге «Эффективный коучинг, уроки коуча коучей» он обобщает идеи Тимоти Голви и Джона Уитмора,

дополняет инструменты воздействия коуча, а также выделяет необходимые условия проведения эффективного коучинга.

Майлз Дауни изобрел модель «Т», которая позволяет продвигаться внутри модели GROW. Она подразумевает, что в начале диалога идет расширение (обзор всех аспектов), а затем фокус на определенной детали. Это позволяет охватить все возможные варианты, и затем углубиться в изучение наиболее интересного [2, 66].

Также Майлз описал основные **инструменты коучинга**:

1. **Слушать, чтобы понять.** Умение правильно слушать является одним из главных умений коуча. Во время слушания важно не пытаться делать суждения или думать о следующем вопросе, а быть «в моменте». Мысль необходимо фокусировать на текущих ответах, не позволять себе отвлекаться на раздражающие факторы. Важно находиться в «потоке» [2, 86], не делать поспешных выводов и предположений, не пытаться предугадать ход мысли партнера. Все это уводит от хода мысли и способствует ухудшению понимания. Важно просто слушать и наблюдать. Понимание способствует доверию, улучшает контакт и способствует осознанности. Человек, которого слушают и понимают, готов делиться своими мыслями и идеями.

2. **Повторение, суммирование, перефразирование.** Подтверждает то, что коуч внимательно следит за ходом беседы. Позволяет лучше понять некоторые моменты разговора.

3. **Группирование.** Способствует структурированию информации.

4. **Использование молчания.** Дает возможность собеседнику подумать, осмыслить текущие ответы.

5. **Следование за интересом.** Направляет беседу в нужном направлении. Стимулирует ход мысли человека, побуждая к размышлению и принятию решений.

6. **Проясняющие вопросы.** Уточнение смысла определенных слов.

Все эти навыки способствуют пробуждению осознанности, улучшению понимания.

Также Майлз Дауни структурирует виды **директивного и недирективного** коучинга по силе воздействия различных техник. По своему воздействию коучинг может быть мягким (недирективным) и жестким (директивным). Различие заключается в степени вмешательства и влияния коуча. Более эффективным считается недирективный, т.к. с его помощью возможно стимулировать интерес к эксперименту и умение мыслить самостоятельно. Но в некоторых случаях недирективный стиль необходимо дополнять директивным. Суть директивного коучинга заключается в том, чтобы направлять, советовать, давать инструкции.

**Структура инструментов коучинга, от недирективного к директивному:**

**Директивный**

Инструктировать

Давать советы

Осуществлять обратную связь

Вносить предложения

Задавать вопросы

Слушать, чтобы понять

## Недирективный

В различных ситуациях применение стилей будет варьироваться в соответствии с поставленными задачами, а также исходными данными.

При недостатке вариантов и идей либо при отсутствии необходимых знаний у собеседника коуч может поделиться своими мыслями и опытом. Он может вносить предложения, но мягко, не навязывая свое мнение. Помощь и инструкции коуча также могут потребоваться при необходимости решительных действий и достижения быстрого результата либо психологическом дискомфорте подопечного и неспособности взять на себя ответственность в самостоятельном принятии решения. В художественном образовании, особенно на начальных этапах формирования навыков, больше подходит директивный стиль, но в процессе совершенствования мастерства обучающегося и роста его профессионального интеллекта все большую необходимость приобретает недирективный коучинг. Возможность свободного выражения своей индивидуальности является необходимым условием формирования яркого художественного образа. Новаторство рождается из эксперимента и самостоятельного применения полученных навыков. Поэтому недирективный стиль, применяемый в художественном образовании, предоставляет необходимую свободу и возможность самостоятельного мышления и творческого поиска.

Для того, чтобы воздействие коучинга было результативным, нужно учитывать следующие факторы:

**1. Доверие.** «Страх и сомнение. Ничто так не мешает результативности, как эти две вещи» [2, 74]. Необходимо создание доверительной атмосферы, которая предполагает отсутствие критики и оценки со стороны коуча. Только в психологически комфортном и спокойном состоянии человек может открыться и давать честные ответы на вопросы. Критика провоцирует защитную реакцию, желание приукрасить действительность. Свобода от оценки дает возможность высказать мысли и идеи, которые кажутся безумными и нереальными. Но именно при отсутствии боязни показаться неловким и смешным у человека возникают действительно ценные и креативные решения. Без доверия коучинг невозможен.

**2. Наличие обратной связи.** Давать обратную связь – значит реагировать на слова, действия, невербальные сигналы партнера и давать четкую оценку текущей ситуации. Человеку обязательно нужно чувствовать обратную связь, для того чтобы убедиться в наличии взаимопонимания. При отсутствии обратной связи теряется понимание реальности. При предоставлении обратной связи коучу важно быть максимально беспристрастным и честным. Нельзя давать намеренно искаженную информацию, боясь обидеть или по другим причинам. Это может подорвать доверие – основу взаимоотношений. Для некоторых творческих профессий, связанных с исполнительством, наличие обратной связи является необходимостью, поскольку у человека отсутствует возможность оценки себя со стороны.

**3. Намерение.** Четкое осознание цели, к которому стремится коуч, определяет выбор подходящих средств и инструментов для взаимодействия с собеседником. Намерение заключается в том, чтобы дать собеседнику возможность

более полно понять себя и ситуацию для принятия оптимального решения. Намерение коуча должно исходить из желания пробудить осознанность в человеке. Важно понимать, какой стиль коучинга является необходимым в данный момент, и уметь подходить к решению проблемы комплексно. Одной из главных целей художественного образования является формирование творческой индивидуальности, и намерением должно быть не только желание передать традиции и собственные знания, но и создание свободных условий для творчества.

4. **Вера в потенциал** является важным фактором на пути к успеху. Без нее невозможно развитие и совершенствование. Коучинг предполагает создание равноправных партнерских отношений и отсутствие иерархии, директив и четких указаний, чем кардинально отличается от тренинга, наставничества и консультирования [5]. Вера в творческий потенциал является необходимым условием любых творческих отношений.

Человек привыкает к самостоятельности мышления, а также берет ответственность за свои мысли и действия. Все это способствует повышению активности и росту мотивации. «Уверенность в себе развивается тогда, когда мы принимаем решения, успешно действуем и берем на себя ответственность за то и другое».

Ответственность также важна для высокоэффективного исполнения. Когда мы искренне и сознательно принимаем ответственность за свои помыслы и поступки, наша преданность им повышается, а вместе с ней и эффективность исполнения» [7, 41]. Создание шедевра невозможно без личной ответственности и заинтересованности. Поэтому очень важной целью художественного образования является создание самостоятельной творческой единицы, что достигается в процессе обучения благодаря возможности самостоятельного принятия решений.

Предполагается, что коуч не должен иметь квалификацию в определенном виде деятельности, иногда она даже мешает. Поскольку коуч должен фокусировать внимание на поиске способов достижения цели, а не критиковать и искать недостатки, наличие квалификации и знаний в определенном вопросе может стать серьезной помехой в использовании данного метода [7, 38]. «Часто наш результат зависит от того, на чем мы фокусируемся. Боясь поражения, мы на нем и фокусируемся, получая в итоге именно этот результат» [7, 61].

Главная задача коуча – помочь человеку найти решение проблемы, а не решать проблему за него. Создать подходящую атмосферу, нужной настрой и сфокусировать внимание на необходимом является прямой обязанностью коуча. «Тот, кто настроен на победу, часто побеждает. Тот, кто боится проиграть, часто проигрывает» [7, 62].

Суть коучинга заключается в том, чтобы дать возможность собеседнику увидеть ситуацию со стороны, более цельно или под другим углом, при помощи обсуждения вопросов «возвысить» собеседника над проблемой и сделать его видение более ясным и объективным.

Основная идея коучинга заключается не в том, чтобы дать информацию и указать четкий алгоритм действий, а в том, чтобы стимулировать мышление человека к поиску ответов в недрах собственного сознания. Это является очень

важным фактором формирования собственного мнения, учит самостоятельности, без чего невозможно стать профессионалом ни в одном виде деятельности. Применение методов коучинга в художественном образовании способно привести в обучение новизну, сделать его более комфортным и интересным для обучающихся, повысить мотивацию к самостоятельному изучению вопросов и развить свободу к экспериментальной и творческой деятельности. Коучинг не ставит цели научить, а помогает «научить учиться» [7, 17].

В современном мире коучинг широко применяется в различных областях: менеджмент, спорт, образование, маркетинг, бизнес. Также он активно используется в практиках личностного роста, что доказывает его действенность и популярность.

Использование данной методики в художественном образовании дает возможность развития мышления, креативности, самостоятельности, укрепляет веру в себя и свои силы, а также способствует развитию индивидуальности и психологической зрелости личности. Способность к самосознанию и умению взять на себя ответственность является важными качествами на пути к успеху в профессиональной деятельности и личной эффективности каждого человека.

Возможность применения коучинг-технологий в художественном образовании может иметь перспективы развития и стать востребованным методом как при развитии подрастающего поколения, так и в совершенствовании уже сформировавшихся специалистов.

#### ЛИТЕРАТУРА

1. Голви, Т.У. Работа как внутренняя игра [Электронный ресурс] / Тимоти У. Голви. -URL.: [http://www.sstcc.ru/index.php/download\\_file/view/568/324/](http://www.sstcc.ru/index.php/download_file/view/568/324/) (дата обращения 25.04.2020)
2. Дауни, М. Эффективный коучинг: уроки коуча коучей [Текст] / Майлз Дауни / Пер.с англ К.Гладкова. – М.: Добрая книга, 2008. – 288 с.
3. Лазутина, А.Л. Коучинг в России: становление и проблемы развития [Электронный ресурс] / А.Л. Лазутина // Приволжский научный вестник. -2014. -№12-2 (40). -URL: <https://cyberleninka.ru/article/n/kouching-v-rossii-stanovlenie-i-problemy-razvitiya> (дата обращения: 17.04.2020).
4. Отличие коучинга от смежных профессий [Электронный ресурс] / Первая профессиональная академия профессионального коучинга. -URL.: <https://www.1narc.ru/aboutcoaching/otlichie-kouchinga-2.html> (дата обращения: 26.04.2020)
5. Парслоу, Э. Коучинг в обучении: практические методы и техники [Текст] / Эрик Парслоу, Моника Рэй. — СПб.: Питер, 2003. — 204 с.
6. Технология коучинга: принципы, инструменты, возможности и ограничения [Электронный ресурс]. – URL: <https://studfile.net/preview/6810626/page:5/>(дата обращения: 20.04.2020)
7. Уитмор, Дж. Коучинг высокой эффективности [Текст] / Джон Уитмор. – М.: Международная академия корпоративного управления и бизнеса, 2005. – 168 с.