



Стандарт коучинга — прививка от мистики и профанации

СТЁГАНЦЕВ Андрей Валерьевич

Российский союз бизнес-тренеров, консультантов, коучей, Москва, Россия

В статье отражены впечатления и выводы, относящиеся к работе автора в супервизионных мастерских по развитию проекта Профессионального стандарта «Коуч», а также его мысли о методологии создания профессиональных стандартов в становящихся профессиях. Демо-сессии строились по общей схеме, включающей три основных этапа: 1) огласование формата работы и напоминание десяти групп профессиональных компетенций профстандарта коучинга; 2) проведение одним из признанных в сообществе коучем демонстрационной сессии; 3) анализ и обсуждение проведенной сессии через призму стандарта. По замыслу организаторов, эта процедура позволяет решать три задачи: а) освоение стандарта участниками мастерской; б) согласование различных пониманий и интерпретаций стандарта; совершенствование стандарта за счёт выявления тех действий коуча, которые формально укладываются в стандарт, но противоречат сути коучинга, а также его действий явно успешных, но в стандарте не зафиксированных. Приняв участие в девяти мастерских в качестве наблюдателя и в одной в качестве ведущего демосессии, я увидел, что первые две задачи решались достаточно успешно, тогда как третья задача — совершенствование самого стандарта — несколько упускалась. Тем не менее, лично я смог внести заметные коррективы в свой персональный стандарт, которые одновременно стали дополнительными предложениями в общепрофессиональный стандарт. В качестве главных результатов выделяю пять. 1. Использование двух подходов при решении сложных задач в условиях ограниченного времени. Первый подход – это согласование с клиентом возможности частичного решения задачи, т.е. определение рабочей задачи скорее как направления, а не цели («насколько за время сессии мы успеем дойти без потери глубины работы, настолько и дойдём»). Второй подход — это использование итерационной технологии «Agile» («пройдём по всему плану на ту глубину, на какую сможем, а потом можно будет повторить»). 2. Использование психофизического состояния коуча как индикатора успешности процесса коучинга и на основе этого коррекция процесса совместно с клиентом посредством использования прямого общения в первую очередь, с помощью метода обратной связи. 3. Использование методики «Три слоя», заключающейся в сбалансированном использовании трёх модальностей обсуждения: абстрактные обобщения, метафоры, конкретные события (в том числе, события, происходящие в ходе самой сессии). 4. Использование принципа «Старт с того места, до которого клиент дошёл сам». 5. Использование принципа «Что внизу, то иверху» — соответствие масштаба обсуждаемых целей и планов глубине заявленного и/или поднятого клиентом материала. Пример: на одной мастерской в результате обсуждения проведенной сессии, коуч пришёл к выводу, что поставленные его клиентом вопросы предопределённости и конечности жизни, могли быть гармонично уравновешены обсуждением жизненных планов клиента на уровне сомасштабных идей — свободы выбора, жизненной миссии, цели жизни.

Ключевые слова: этические нормы, ключевые компетенции, стандарт «Коуч», коучинговая супервизия, демо-сессия.

*«Хороший человек – не профессия!»
И. Ильф, Е. Петров*

Я вижу парадокс, касающийся создания стандарта в становящихся профессиях. Этот парадокс можно сформулировать так: если профессия определяется наличием стандарта, то как быть людям, которые собираются профессионально заниматься делом, которое ещё не стало профессией – делом, в котором ещё нет общих стандартов. Попробую предложить ответ, поскольку наблюдая за развитием нескольких становящихся профессий, я увидел следующую, на мой взгляд, оптимальную технологию их стандартизации:

- а) каждый из входящих в новую профессию вырабатывает свои собственные стандарты;
- б) индивидуальные стандарты соотносятся между собой (в режиме конференций, круглых столов и т.д.);
- в) на базе индивидуальных стандартов формируется и фиксируется общий стандарт;
- г) в рамках общего стандарта каждый профессионал формирует свой новый индивидуальный стандарт, который фиксирует его уникальный стиль и позиционирование, но не противоречащий общему согласованному стандарту, а дополняющий и развивающий его;
- д) из новых индивидуальных стандартов по той же процедуре формируется новый общий стандарт.

И так далее: индивидуальный стандарт – общий стандарт, индивидуальный – общий... Но начинать, как говорится, надо «с себя»! Однако здесь встаёт ещё один острый вопрос: откуда взять стартовые индивидуальные стандарты? Ведь очевидно, что в новой профессиональной деятельности невозможно выработать стандарты «заранее», они рождаются как результат осмысления реальной практики. Но чтобы делать дело профессионально, стандарты необходимы «по определению». Итого: замкнутый круг... Как его разорвать? Как же создать первичный индивидуальный стандарт?

Я вижу три пути. Первый путь – заимствование отдельных элементов в «смежных» профессиях (для коучей – это психологи, педагоги, тьюторы, методологи, управленцы). Второй – это рефлексивное моделирование своей деятельности с последующей проверкой на практике. Третий путь – это обмен опытом с коллегами. И, двигаясь этими тремя путями, можно создать рабочий (стартовый, черновой) набор стандартов, который позволит хоть как-то описывать и форматировать свою деятельность, снизит риски, позволит вносить последующие коррекции, а также соотноситься с коллегами, создавая общий стандарт. Если посмотреть на процесс создания стандарта коучинга, то работа велась как раз по этим трём направлениям: а) анализ опыта «смежников» (в наибольшей степени – российских тьюторов); б) моделирование профессиональной деятельности; в) обмен опытом между собой и с зарубежными коллегами (в наибольшей степени – из Международной федерации коучинга).

Однако при создании профессионального стандарта коучинга использовалась ещё одна форма, которая, с одной стороны, включала три перечисленных, а, с другой стороны, явно была чем-то большим, чем их сумма. Я имею в виду супервизируемые демо-сессии (супервизионные мастерские), которых к настоящему моменту прошло уже четырнадцать.

Супервизируемые демо-сессии

Демо-сессии строились по общей схеме, включающей три основных этапа: 1) согласование формата работы и напоминание десяти групп профессиональных компетенций профстандарта коучинга; 2) проведение одним из признанных в сообществе коучемдемонстрационной сессии; 3) анализ и обсуждение проведенной сессии через призму стандарта. По замыслу организаторов, эта процедура позволяет решать три задачи: а) освоение стандарта участниками мастерской (причём, и коучем, и наблюдателями); б) согласование различных пониманий и интерпретаций стандарта (возможность «сверить часы»); в) совершенствование стандарта за счёт выявления тех действий коуча, которые формально укладываются в стандарт, но противоречат сути коучинга, а также его действий явно успешных, но в стандарте не зафиксированных.

Приняв участие в девяти мастерских в качестве наблюдателя и в одной в качестве ведущего демосессии, я увидел, что первые две задачи решались достаточно успешно, тогда как третья задача – совершенствование самого стандарта – несколько упускалась. Тем не менее, лично я смог внести заметные коррективы в свой персональный стандарт, которые одновременно стали дополнительными предложениями в общепрофессиональный стандарт. В качестве главных результатов выделяю пять.

1. Использование двух подходов при решении сложных задач в условиях ограниченного времени. Первый подход – это согласование с клиентом возможности частичного решения задачи, т.е. определение рабочей задачи скорее как направления, а не цели («насколько за время сессии мы успеем дойти без потери глубины работы, настолько и дойдём»). Второй подход – это использование итерационной технологии «Agile» («пройдём по всему плану на ту глубину, на какую сможем, а потом можно будет повторить»).

2. Использование психофизического состояния коуча как индикатора успешности процесса коучинга, и на основе этого – коррекция процесса совместно с клиентом посредством использования прямого общения, в первую очередь, с помощью метода обратной связи.

3. Использование методики «Три слоя», заключающейся в сбалансированном использовании трёх модальностей обсуждения: абстрактные обобщения, метафоры, конкретные события (в том числе, события, происходящие в ходе самой сессии).

4. Использование принципа «Старт с того места, до которого клиент дошёл сам» (что совпадает с теорией зоны ближайшего развития Л.С. Выготского).

5. Использование принципа «Что внизу, то и вверх» – соответствие масштаба обсуждаемых целей и планов глубине заявленного и/или поднятого клиентом материала. Пример: на одной мастерской в результате обсуждения проведенной сессии, коуч пришёл к выводу, что поставленные его клиентом вопросы предопределённости и конечности жизни, могли быть гармонично уравновешены обсуждением жизненных планов клиента на уровне сомасштабных идей – свободы выбора, жизненной миссии, цели жизни.

Отдельно стоит выделить то, что в результате наблюдений за представителями различных коучинговых стилей и школ, я смог выделить то общее, что их всех объединяло – ту «тонкую и зыбкую» суть коучинга, которую хорошо чувствуют профессионалы, но которую так трудно облечь в слова. Этот анализ позволил повысить подробность и системность предложений в стандарт в части определения методологической модели коучинга «Основания и специфика коучингового метода»¹.

1 Подробнее см.: <https://www.facebook.com/604166352998379>

В частности, обсуждения нескольких демосессий привело меня и некоторых коллег к выводу, что зафиксированное сейчас в стандарте наименование вида профессиональной деятельности («организация самостоятельной деятельности взрослых лиц по развитию и мобилизации внутренних ресурсов в контексте решения жизненных, профессиональных и деловых задач») не совсем точно отражает специфику коучинга. Тогда как, поменяв местами первую и вторую часть формулировки, можно точнее отразить суть метода («организация самостоятельной деятельности взрослых лиц по решения жизненных, профессиональных и деловых задач, посредством развития и мобилизации внутренних ресурсов»).

Следующие шаги

Недавно в Википедии на странице обсуждения понятия «коучинг» я прочитал: «Термин применяется в качестве рекламного приёма для продажи услуг, связанных с преподаванием, консультациями и психологической помощью. Как правило, термин используется людьми или организациями, не имеющими необходимого для оказания предлагаемых услуг специализированного образования и опыта. Термин также применяется для освобождения от необходимости лицензирования деятельности и ухода от ответственности, возлагаемой законом на лицензированного профессионала». Как ни грустно, но в ряде случаев всё так и есть. Какие же направления развития стандарта коучинга я вижу сейчас – когда основа стандарта уже заложена и даже опробована на практике?

Думаю, что главным направлением является работа по глубокому и непротиворечивому философскому, теоретическому и методологическому обоснованию коучинга. Присутствуя недавно на круглом столе по проведению экспертизы различных профессиональных стандартов, я с изумлением услышал, что представители различных профессий в один голос утверждали, что включение в текст стандарта теоретического и терминологического разделов облегчает не только внедрение и применение стандарта, но и его экспертизу и утверждение. Что же стоит сделать в первую очередь?

Определить предельную онтологию, которая ляжет в основу коучинга, т.е. создать или выбрать онтологическую модель, позволяющую зафиксировать основные мировоззренческие принципы, на которых строится коучинг. Данная модель, с одной стороны, обоснует коучинговую практику и свяжет её с «большим миром», а, с другой стороны, позволит гармонично и обоснованно ввести в стандарт понятие этики и сформулировать основные этические принципы коучинга.

Определить рабочую онтологию коучинга — создать или выбрать антропологическую модель, позволяющую удобно и компактно описать предмет коучинга, которым, по моему глубокому убеждению, является сознание человека и процесс его изменений. Более точно и обоснованно определить методологическую модель коучинга, тем самым более точно и обоснованно задав границы профессии. Если же говорить о методике и организационных формах этой работы, то методика представляет собой описанное выше движение от индивидуальных стандартов к общесогласованным с нарастанием их глубины и подробности, а организационные формы достаточно стандартны — конференции, круглые столы, мастерские и т.д. Важно только удерживать наиболее актуальную тематику и продолжать «играть на повышение». И, конечно, применять коучинг друг к другу и к самим себе.

Impressions From Participating In Supervision Workshop “Coach Professional Standard” Based On Coaching Competencies

Andrey STEGANTSEV

The Russian Union of business-trainers, consultants, coaches, Moscow, Russia

The article reflects the author's impressions related to the author's work in the supervised demo session in the framework of the working group on the development of professional standards “Coach”. Coaching demo sessions were based on the general approach, including three main stages: 1) accepting the format and the professional competencies of coaching professional standards; 2) conducting a coaching demo session; 3) analyzing and discussing the coaching demo session through the prism of the Standard.

Keywords: norms of ethics, standards in coaching, coaching supervision, demo-session.