

УДК 316.614

ПЕТРЕНЮК Дмитро Анатолійович –
аспірант кафедри педагогіки та менеджменту освіти
Центральноукраїнського державного педагогічного університету
імені Володимира Винниченка
<https://orcid.org/0000-0002-8566-0256>
e-mail: guitar-player@meta.ua

ЗАРОДЖЕННЯ КОУЧИНГУ ЯК СПОСОБУ СПРИЯННЯ ОСОБИСТІСНОМУ РОЗВИТКУ

Постановка та обґрунтування актуальності проблеми. Коучинг вже став невід’ємною складовою різноманітних сфер людської діяльності, зокрема бізнесу, освіти, медицини та мистецтва. Розуміння того, що таке коучинг, стає дедалі більш корисним, а часто вже й необхідним. Проте навіть єдине визначення терміна досі відсутнє [1]. Як зауважує П. Хемфілл, історія коучингу не є лінійною, – більшість процесів, що сформували сучасний коучинг, не відбувалися один за одним, а тривали паралельно [12]. Для розуміння сутності коучингу може бути корисним знайомство з його походженням, а також його порівняння з деякими суміжними до нього концепціями та методами.

Згідно з одним з найпопулярніших визначень коучингу, яке дав Д. Уїтмор, коучинг – це метод «розкриття потенціалу людини з метою максимізації їхньої власної продуктивності. Тобто, замість того щоб навчати, коучинг допомагає вчитися» [14, с. 11]. Коуч покликаний допомогти людині самостійно знайти оптимальне рішення, як правило, за допомогою низки ефективних питань, коуч не повинен пропонувати будь-які власні рішення або відповіді [1].

Як специфічна процедура, відома під такою назвою, а також як формалізована діяльність, відмінна від терапії, тренінгу або бесіди, становлення коучингу почало відбуватися не так давно, починаючи з другої половини ХХ століття. Однак сама ідея коучингу, схоже, існувала з найдавніших часів людської історії. Сьогодні неможливо визначити, з яких часів люди почали вести бесіди, у яких були присутні елементи того, що ми сьогодні називаємо коучингом [15]. Як зазначає А. Бадер, з давніх часів царі та імператори оточували себе радниками [2] й зрозуміло, що ці радники у багатьох випадках не наважувалися давати прямі вказівки правителю, а скоріше використовували запитання, щоб підштовхнути правителя до «самостійного» прийняття оптимального рішення.

Такий підхід кореспондується з сьогоденними ідеями саморозвитку й самоактуалізації особистості, що, у контексті становлення новітньої парадигми освіти ХХІ

століття, потребує акцентуації на становленні саме на таких професійно-особистісних якостей майбутнього фахівця-музиканта, коли його здатність володіти основними принципами і методами коучингу може стати провідною основою його майбутньої професійної діяльності.

Аналіз останніх досліджень і публікацій. Багато дослідників схильні вважати Сократа, відомого давньогрецького філософа, що жив в Афінах у 5 столітті до нашої ери, першим задокументованим коучем [13]. Сократ використовував вдумливі запитання, щоб допомогти своїм учням ефективно аналізувати ідеї та оцінювати правдивість цих ідей. У сократівському діалозі вчитель поводить так, наче він зовсім необізнаний з темою розмови, таким чином допомагаючи учневі з’ясувати фундаментальні питання самостійно [10]. Для того, щоб Сократівський діалог був ефективним, від обох партнерів вимагається відповідальне ставлення як до самого діалогу, так і до його результатів. Застосування сократівського підходу має сенс для осіб, які готові до змін [11].

Р. Алахо вказує на «Одіссею» Гомера як на перше письмове посилання на концепцію наставницьких відносин, що ґрунтуються на осмислених розмовах [1]. Такими є відносини між Телемахом, сином Одиссея, і Ментором, мудрим старим наставником. Пізніше слово «ментор» стало широко використовуватися для позначення надійного і мудрого радника [1, с. 1]. Аналізуючи розповідь Гомера, Ерік де Хаан пише: «Наш власний коучинг-процес може бути справжньою Одіссеею для наших клієнтів. [...] Численні грецькі боги та демони в Одіссейі допомагають нам брати до уваги внутрішніх демонів та амбівалентність наших клієнтів» [9]. Історія стародавньої Греції дає ще один приклад коучингових відносин, а саме явище підтримки молодих перспективних спортсменів колишніми чемпіонами. Роль останніх була досить схожою на роль одного з сучасних спортивних тренерів [1].

Як буде показано нижче, загалом коучинг як метод використовується у різних галузях людської діяльності. У зарубіжній науковій думці процес використання методу

коучингу в педагогічній (зокрема музично-педагогічній) роботі розглянуто у дослідженнях Амброзіно Н., Хесса Т., Кагеями Н., Тофама Т., Болотова В.А., Серикова В. В., Ванікіна Г. В., Сундукова Т.О., Гитман Е.К., Торбеєвої А. П., Дмитрієвої Е. Н., Тренькаєвої Н. А., Доліної Н. В., Андрєєва А. А. Кабаньян Л. Р., Кормакової В. Н., Єрошенкова Е. И., Коропець О. А., Одінцової Ю. А., Оскирко О. В., Булатової В. Ю., Романова В. А., Соколової Е. И., Столярової Н., Сундукової Т. О., Трушевської А. А. Питанням використання коуч-технологій у вітчизняній музичній і педагогічній практиці присвячено праці таких вітчизняних дослідників, як Горук Н. М., Зубар К. І., Лебіга Т. В., Романова С. М., Рудницьких О. В., Хмельницька О. С. Проте проблема становлення і розвитку технології коучингу та можливостей його застосування у системі підготовки майбутніх фахівців-музикантів у вітчизняній педагогічній науці ще не дістала належної наукової розробки. Разом з тим, цілісна інтерпретація становлення і розвитку системи коучингу у вітчизняній професійній освіті все ще відсутня, що й зумовило наші наукові розвідки у цьому напрямку.

Мета статті – прослідкувати процес зародження коучингу як способу сприяння особистісному розвитку людини.

Виклад основного матеріалу дослідження. Слово «коуч» походить від назви угорського села Коч, яке було відоме у п'ятнадцятому столітті завдяки швидким легким каретам, які там вироблялися [1]. Для того часу було типово давати транспортному засобу назву по місцю, де його було винайдено або вперше використано [6]. Отже, ці карети стали називати «[каретами] з [села] Коч», угорською «кочі». Поступово цей вид карет став популярним по всій Європі, і угорське слово було запозичене іншими європейськими мовами, в результаті чого з'явилися слова «кош» в словацькій мові, «kočár» в чеській, «kosz» в польській, «Kutsche» в німецькій, «cossì» в італійській, «soche» в португальській та іспанській, «kush» в шведській, та «coach» («коуч») в англійській [5]; [2]; [1, с. 2].

У значенні «інструктор» або «тренер» поняття «коуч» вперше було використано в Оксфордському університеті в 1830-х роках, для позначення приватного викладача, який надавав підтримку студенту у його навчальній роботі. Це слово, ймовірно, вперше було використано у студентському сленгу. Зміст, який вкладали в нього, очевидно, полягав у тому, що такий викладач, подібно до карети, «транспортував» студента

з точки А (де студент не мав уявлення про те, що йому потрібно знати, щоб зможти скласти іспит) до пункту Б (де студент вже володів достатнім знанням матеріалу для складання іспиту) [1]. Починаючи з 1860-х років, поняття «коуч» стали застосовувати у спорті до спортивного тренера – особи, що допомагала спортсменам, досягти успіху в обраному виді спорту. Дуже скоро спортивний тренінг перетворився на професійне заняття. Сьогодні майже кожна спортивна команда і кожен елітний спортсмен мають тренера-коуча [1].

У 1930-х роках два популярні американські письменники висловлювали ідеї, які можна розглядати як передчуття сучасного коучингу. Це були Дейл Карнегі і Наполеон Хілл, автори популярних книг у жанрі «допоможи собі сам» (self-help book). У своїй книзі «Думай і багатій» (1937) Наполеон Хілл пропонує принципи успіху, дотримання яких принесе багатство та задоволення від життя. За словами Хілла, ключем до успіху є контроль над ментальним сприйняттям самого себе. Хілл вказав на важливість мотивації для досягнення цілей, стверджуючи, що високі очікування є ключем до успіху. Якщо людина вірить, що вона може досягти мети, вони її досягне [15, с. 4]. Наполеон Хілл писав: «Відправною точкою всіх досягнень є бажання. Постійно пам'ятайте про це» [4].

Книга Дейла Карнегі «Як здобувати друзів і впливати на людей» (1936) запропонувала ефективні методи спілкування з людьми, що дозволяють здобути їх доброзичливе ставлення, схилити їх до своєї точки зору та викликати у них бажання змінити їхню поведінку, не ображаючи їх [15]. Наступні слова з книги Карнегі звучать так само, як і інструкція для тренерського сеансу: «Нехай інша людина розмовляє [...] Слухайте терпляче і щиро з відкритою думкою, заохочуйте їх повністю висловлювати свої ідеї, і вони часто самі придуть до рішення своєї проблеми. [...] Коли інша людина відчуває, що дана ідея є її власною, вона буде працювати для її досягнення довго і наполегливо» [3, с. 5].

Очевидно, що спортивні тренери та оксфордські коучі ХІХ століття, завдання перших були обмежені інструктажем та передачею знань (що характерно для традиційної педагогіки), мали дуже мало спільного з сучасними коучами [13]. Проте один з найважливіших імпульсів, що призвів до появи сучасного коучингу, через століття прийшов саме зі сфери спорту, точніше з тенісу. Книга Тімоті Галвея «Внутрішня гра в теніс», опублікована в 1974 році, вважається

книгою, яка «ініціювала сьогodнішню професійну коучинг-індустрію» [12, с. 3]. У цій книзі автор намагається з'ясувати, чому люди зазвичай самі перешкоджають реалізації власних здібностей до навчання та досягнень. Зауваживши, як тенісисти розмовляли самі з собою на тенісному корті під час гри, Галлвей припустив, що психологічне налаштування гравця («внутрішня гра») було не менш важливим ніж їхні фізичні навички («зовнішня гра») [1, с. 3]. Галлвей вказав на постійну боротьбу між свідомістю (его) та підсвідомим розумом. Внутрішня гра в теніс, на думку Галлвея, відбувається в нашій свідомості, і супротивником у цій грі є не інший тенісист, а наші власні «обмежувальними переконаннями» (наприклад, сумніви в собі і нервозність), тобто перешкоди, здолати які намагаються допомогти своїм клієнтам сучасні коучі. Таким чином, Галлвей змістив фокус з надбання технічних навичок на «розкриття потенціалу людей з метою максимізації власного результату» [12, с. 3].

Невдовзі стало очевидним, що концепція Галлвея може бути застосована не тільки до тенісу, але й до будь-якої іншої діяльності. У 1970-х і 1980-х роках бізнес-спільнота США проявила відчутний інтерес до ідей Галлвея та доклала зусиль для їх реалізації. Дещо пізніше Грехем Александер і Джон Уїтмор, які були познайомилися з ідеєю «внутрішньої гри» Галлвея під час свого перебування в США, привезли цю концепцію до Великобританії [1, с. 3]. Книга Джона Вітмора «Коучинг високої ефективності», опублікована в 1992 році, виявилася піонерською роботою про коучинг. Книга ознайомила читача з концепцією GROW, яка забезпечує ефективну структуру коучинг-розмови. GROW є аббревіатурою для цілі (goal), реальності (reality), опцій (options), та шляху вперед (way forward). На сьогodнішній день GROW залишається найбільш часто використовуваною в навчальних організаціях та коучинг-школах коучинговою моделлю. Хоча Вітмор був одним із тих, хто популяризував модель GROW, своїм виникненням вона завдячує Грехему Александеру, одному із засновників європейського комерційного та коучингового коучингу, який розпочав свою тренерську кар'єру в 1986 році [12, с. 4]. Від початку 1980-х років, коли ідея коучингу як професії прийшла зі світу спорту в діловий світ, коучинг інтенсивно запозичував нові ідеї та методи з багатьох інших дисциплін, таких як управлінський консалтинг, психотерапія, психологія, лінгвістика та інші [12]. Деякі з таких впливів описані нижче.

Управлінський консалтинг став ще однією сферою, де ідеї, пов'язані з коучингом, були висловлені задовго до того, як термін «коучинг» набув популярності. Книга Пітера Друкера «Практика менеджменту» (1954) містить наступні принципи, які повністю відповідають сучасному коучингу: щоб досягти успіху, людина або організація повинні мати чіткі цілі; якщо працівники беруть участь у процесі формулювання цілей, вони більш задоволені своєю роботою та більше прагнуть до досягнення цих цілей; однією з головних завдань керівництва є забезпечення того, щоб особисті цілі співробітників були пов'язані з загальними цілями організації [12].

Нейро-лінгвістичне програмування (або НЛП) з'явилося на початку 1970-х років завдяки роботам Джона Гріндлера, студента-психолога, і Річарда Бандлера, професора лінгвістики. НЛП походить від спостереження за поведінкою війняткових людей та її порівняння з поведінкою звичайної людини. Ці спостереження були як неврологічними, так і лінгвістичними. Автори припускали, що кожен може навчитися такій війнятковій поведінці і, отже, також стати війнятковою особою або, як мінімум, досягти війняткових результатів [12]. Деякі методи НЛП мають дуже мало (або взагалі нічого) спільного з коучингом. Власне, деякі з них навіть суперечать принципам коучингу. В той час я деякі люди вивчають НЛП, щоб стати кращими комунікаторами і таким чином допомогти своєму персоналу або клієнтам у їхньому особистому зростанні, інші використовують НЛП просто для того, щоб навчитися маніпулювати людьми (наприклад, щоб переконати покупця купити продукт, який насправді покупцеві не потрібен) [12]. Але, незважаючи на суперечності, багато коучів прийняли деякі технології і ідеї НЛП, такі як налагодження психологічного зв'язку (так званого «рапорту») між клієнтом і коучем; надання допомоги клієнту у тому, щоб інакше поглянути на ситуацію, яку він вважає негативною; розуміння потенційно позитивних та негативних наслідків таких ключових мовних елементів як узагальнення та передумови. Хоча є багато коучів, які не включають НЛП у свій арсенал, деякі коучі використовують методи НЛП настільки інтенсивно, що навіть називають себе НЛП-коучами [12].

Когнітивно-поведінкова терапія (КПТ) стала ще однією галуззю, у якій ідеї, що резонували з сучасним коучингом, висловлювалися задовго до появи останнього. КПТ являє собою терапевтичний підхід,

спрямований на надання допомоги особам з такими психіатричними проблемами, як тривога, розлади особистості та депресія. КПП повинна надаватися тільки кваліфікованим фахівцем, тому вона не часто згадується в коучинг-літературі. Тим не менш, наступні принципи КПП є такими, які відомі більшості професійних коучів. Перший принцип полягає в тому, що наша реакція на несприятливі події впливає на те, наскільки важко чи легко нам впоратися з їх наслідками; інакше кажучи, дійсність формується у свідомості людини. Другий принцип стверджує, що обмеження або негативні переконання про себе можуть значно зменшити здатність людини до досягнення цілей. Третій принцип стверджує, що оптимальним способом перемогти свої обмежувальні переконання і поліпшити своє відчуття ситуації є зміна способу мислення (когнітивна зміна) та дій (зміна поведінки) [12].

Емоційний інтелект (EI) – це ще одна психологічна концепція, яка, очевидно, пов'язана з коучингом. Сам термін був введений Уейн Пейн у 1985 році; однак власне концепція починається з 1930-х років, коли психолог Едвард Торндайк визначив «соціальний інтелект» як здатність людини поєднуватися з іншими. EI – це здатність сприймати, розуміти, керувати емоціями і міркувати з урахуванням емоцій. Даніель Големан у своїй книзі «Емоційний інтелект» (1995) називає наступні п'ять шляхів до підвищення EI, які знайомі будь-якому сучасному коучеві: підняття самосвідомості та чесний погляд на себе; відповідальність за свої імпульси та емоції, а також контроль за ними; самомотивація, що допомагає досягти успіху і отримувати насолоду від ситуацій, що становлять виклик; намагання визначити, що відчуває інша людина, навіть коли ці почуття не є очевидними; розвиток успішних відносин, допомога іншим у зростанні [12].

Оскільки існують деякі інші підходи, які можуть здатися схожими на коучинг, для кращого розуміння терміна корисно знати, чим не є коучинг. Зокрема, коучинг не є наставництвом, психологічним консультуванням чи консалтингом.

Наставництво (mentoring) та коучинг мають багато спільного. Наставники та коучі поділяють подібні навички та вдаються у своїй діяльності до однакових процесів. Обидва підходи використовують навички слухання та постановки питань, роз'яснення та переформулювання, обидва вони переважно проводять бесіди «один на один» і є спрямованими на підвищення рівня навичок та знань або покращення результатів роботи

клієнта чи учня [8]. Різниця між цими двома підходами добре ілюструється наступним твердженням: «Коуч має деякі прекрасні запитання для ваших відповідей; у наставника є прекрасні відповіді на ваші запитання» [7]. Наставництво покликане забезпечити передачу знань і умінь від однієї людини до іншої, тому наставникові необхідно буди експертом у обговорюваній області. Коучі ж, навпаки, не зобов'язані мати досвід в темі обговорення, адже завданням коуча є підтримка учасника у формуванні власних ідей або прийнятті власних рішень. Отже, в той час як наставник може розглядатися як радник і керівник, а коуч – це скоріше посередник і мислячий партнер [1].

Психологічне консультування (counseling) також має багато спільного з коучингом. В обох підходах, як очікується, фахівець (консультант або тренер) вислуховує клієнта під час сесії. Обидві види діяльності полягають у індивідуальній, конфіденційній та змістовній розмові. Ключова відмінність між консультуванням і коучингом полягає в тому, що консультування зосереджено на минулому, а коучинг орієнтований на сучасність і майбутнє. Завдання коуча полягає в тому, щоб підтримати клієнта у визначенні бажаного майбутнього стану, а потім використовувати ефективні питання, щоб допомогти клієнтові обрати оптимальні шляхи досягнення мети. Завданням психолога-консультанта є підтримка клієнта у вирішенні проблемних питань, які сталися в минулому [1].

Консалтинг (consulting) – це ще один вид діяльності, тісно пов'язаний з коучингом. Ефективні консалтинг та коучинг повинні починатися з розуміння ситуації, яку клієнт має на даний момент. Вони обидва допомагають клієнту знайти рішення, що підходить саме для його ситуації. Проте існує значна відмінність між цими двома підходами [1, с. 8]. Консалтинг має застосовуватися, коли для досягнення мети необхідні конкретні ноу-хау [11]. Очікується, що консультант пропонуватиме клієнтові рішення, тому консультант зазвичай повинен бути фахівцем у професійній сфері клієнта. На відміну від цього, коуч покликаний допомогти клієнту самостійно прийняти оптимальне рішення; тому коуч зазвичай не повинен бути експертом у професійній сфері клієнта [1].

Висновки та перспективи подальших розвідок напряму. Таким чином, звернення до проблеми витоків коучингу засвідчує, що сучасний коучинг є ефективним інструментом, який увібрав у себе здобутки

людства у різноманітних сферах його діяльності. З іншого боку, ідея та прийоми коучингу не є чимось новим, адже приклади їх використання можна прослідкувати аж до епохи античності. Виникнувши з наставництва, гуманістичної традиції та спортивного тренерства, вмістивши ідеї та методи з управлінського консалтингу, психотерапії, психології та лінгвістики та інших, коучинг сьогодні використовується для надання допомоги усім, хто бажає в більшій мірі використовувати власний потенціал. Подальші наукові розвідки полягатимуть у дослідженні досвіду використання коучингу в зарубіжній музичній педагогіці, а також можливостей запровадження коучинг-технологій у вітчизняній музичній освіті.

СПИСОК ДЖЕРЕЛ

1. Allaho, R. (2017). Coaching in Islamic Culture: Principles and Practice of Ershad. Taylor & Francis Ltd.
2. Bader, A. (2014). LOTSE Coaching – a very effective form of individual and group training for personal growth. Tredition.
3. Carnegie, D. (n.d.). How to Win Friends and Influence People: The All-Time Classic Manual Of People Skills. Retrieved from <http://chipj.com/wp-content/uploads/2015/11/Win-Friends-Influence-People-Details.pdf>
4. Chang, L. (2006). Wisdom for the Soul: Five Millennia of Prescriptions for Spiritual Healing. Gnosophia Publishers.
5. Coach, Collins Dictionary. Retrieved from <https://www.collinsdictionary.com/dictionary/english/coach>
6. Coach, Online Etymology Dictionary. Retrieved from <https://www.etymonline.com/word/coach>
7. BREFI Group (2018). Coaching and Mentoring – the Difference. Retrieved from https://www.brefigroup.co.uk/coaching/coaching_and_mentoring.html

8. Coaching v Mentoring: What's the Difference? And Does it Matter? Retrieved from <http://www.lorainekennedy.com/coaching-mentoring/coaching-v-mentoring-what-s-the-difference-and-does-it-matter> de Haan, E. (2011). Relational Coaching: Journeys Towards Mastering One-To-One Learning. John Wiley & Sons.
9. Designing Effective Projects (2007). Questioning. The Socratic Questioning Technique. Intel Corporation.
10. Gronke H., Häußner J. (2006). Socratic Coaching in Business and Management Consulting Practice. Practical Philosophy. Retrieved from <http://www.practical-philosophy.org.uk>
11. Hemphill P. (2012). A History of Coaching. Horizons Life Coaching.
12. Renton J. (2010) The Economist: Coaching and Mentoring. Profile Books.
13. Whitmore J. (2009). Coaching for Performance: GROWing Human Potential and Purpose: The Principles and Practice of Coaching and Leading (4th edn.). London: Nicholas Brealey.
14. Wildflower L. (2013). The Hidden History Of Coaching. McGraw-Hill Education (UK).

ВІДОМОСТІ ПРО АВТОРА

ПЕТРЕНЮК Дмитро Анатолійович – аспірант кафедри педагогіки та менеджменту освіти Центральноукраїнського державного педагогічного університету імені Володимира Винниченка.

Наукові інтереси: методика навчання музики у вищій школі, формування особистості фахівця-музиканта.

INFORMATION ABOUT THE AUTHOR

PETRENIUK Dmytro Anatolyovych – post-graduate student of Department of Pedagogy and Education Management, Volodymyr Vynnychenko Centralukrainian State Pedagogical University.

Circle of scientific interests: methods of teaching music in higher school, formation of professional identity of professional musician.

Стаття надійшла до редакції 03.06.2019 р