

ВЕСТНИК АПК

Коучинг в России и зарубежом



Андрей Королихин

«Профстандарт «коуч» нужен самим коучам»

Ольга Зуева

Супервизия как возможность для коуча постоянно повышать свою квалификацию



Содержание

03

АРК. От первого лица
«Профстандарт «коуч» нужен самим коучам»
Андрей Королихин

14

АРК. Идеи
Индивидуальный план – траектория вашего развития
Ксения Терентьева

18

АРК. Информационные технологии
Комитет по цифровому развитию АРК: необходимость радикальной автоматизации уже назрела
Владимир Денисов

22

АРК. Проекты
Наставничество – всегда улица с двусторонним движением
Ирина Михайлова

26

АРК. Повышение квалификации
Супервизия как возможность для коуча постоянно повышать свою квалификацию
Ольга Зуева



Я очень рад, что АРК запустил проект информационного вестника и доверил мне быть его главным редактором.

Уверен, что Вестник АРК станет информационной площадкой не только для освещения своей активной деятельности, но и для открытого обмена мнениями профессионалов сообщества коучей России.

Будем честны, сегодня такой диалог, как правило, происходит в Москве и Санкт—Петербурге, на различных профильных мероприятиях (в том числе, организованных АРК). Но рынок коучинга России не ограничивается только границами столичных областей. В рамках России такого диалога не только не хватает, но его просто нет.

Уверен, что создание Вестника АРК позволит нашей организации привлекать новых членов в свои ряды, а существующим членам АРК демонстрировать свои профессиональные подходы в профессии.

Коуч работает своей личностью и во многом именно через слово, авторский текст, можно увидеть и оценить профессионализм человека, его взгляды и на профессию «коуч» и на методологию.

Уверен, что создание Вестника АРК позволит создать полноценную информационную среду по формированию цивилизованного рынка коучинга в России.

С уважением и признанием за доверие

Алексей Мишин

*Главный редактор Вестника АРК
профессиональный коуч
член Правления АРК 2017 года*



Андрей Королихин

«ПРОФСТАНДАРТ «КОУЧ»»

нужен самим коучам»

Рынок коучинга в нашей стране активно развивается за счет новых подходов, инструментов, новых школ коучинга и программ обучения. Развитие рынка коучинга, как и любого другого рынка, неразрывно связано с его структуризацией, установлением внутренних правил и различных регламентов.

Хороший пример этого процесса на рынке коучинга – разработанный Ассоциацией Русскоязычных коучей профессиональный стандарт «Коуч», который сегодня проходит последний этап доработки перед принятием в Министерстве труда и социальной защиты России, а затем утверждением в Министерстве Юстиции РФ.

Разработка профессионального стандарта «Коуч» вызвала жаркие споры внутри общества — часть сообщества увидела в этом процессе угрозу контроля на уровне государства себе и своему бизнесу, что закономерно, вызывает реакцию - сопротивление.

Ассоциация Русскоязычных коучей (АРК) — инициатор и автор создания профессионального стандарта «Коуч».

О том, что сегодня происходит на рынке коучинга в плане регулирования профессионализма на развивающемся рынке, мы говорим с Андреем Королихиным — председателем Правления АРК.

– Андрей, разговоры вокруг профстандарта то утихают, то возникают с новой активностью. Тема волнует многих. Хочу начать с вопроса, который мне, нет-нет, да зададут коллеги коучи. Предположим, профессиональный стандарт «Коуч» принят. Что будет с нашим рынком?

– Профессиональный стандарт «Коуч» является федеральным документом, задача которого – задать нижнюю квалификационную планку, которая в понимании заказчиков будет отделять коучей от не коучей. Задача профессионального стандарта помочь (самое главное – целевые аудитории стандарта) заказчикам пользоваться этим документом как руководством в поиске коучей; при разработке программ подготовки коучей (как внутрен-

них, так и внешних), сверять свои, уже готовые программы подготовки коучей с этим документом. Людям, которые планируют обучиться коучингу, стандарт поможет выбрать школу коучинга и изучить программы на соответствие стандарту, а ВУЗы, на основании принятого и утвержденного профстандарта, смогут присваивать квалификацию «коуч» своим выпускникам после регистрации профессии.

– Какие будут шаги после принятия профессионального стандарта?

– Следующий шаг после принятия профстандарта – подача заявки на регистрацию профессии «коуч». После того, как профессия будет зарегистрирована, а наличие профстандарта дает существен-

ное преимущество в этой инициативе АРК, у нас будет возможность находить в реестре не кодировку профессии (например, «менеджер» или «коучинг в управлении персоналом»), а собственно, профессию «коуч».

– А если кто-то из коучей не разделяет стандарт, не принимает его. Можно ли говорить, что он тоже коуч?

– Говорить можно. Вопрос кому и что. Задача любого профессионального стандарта в нашей стране – отделить профессионалов от непрофессионалов на основании трудовых функций, необходимых знаний, умений и действий, квалификационных требований и компетенций. А принимает кто-то документ федерального значения или не принимает в своей деятельности, это уже личное дело каждого. Так же, как и разделять или нет мнение экспертного большинства – лидеров рынка коучинга в России.

Говорить можно. Вопрос кому и что. Задача любого профессионального стандарта в нашей стране – отделить профессионалов от непрофессионалов на основании трудовых функций, необходимых знаний, умений и действий, квалификационных требований и компетенций. А принимает кто-то документ федерального значения или не принимает в своей деятельности, это уже личное дело каждого.

– У многих вызывает скепсис сам процесс разработки стандарта. Как ты думаешь, чего люди опасаются?

– Люди чаще всего боятся не результата изменений, а самого процесса изменений. Это происходит либо ввиду ограниченности информации, либо угрозе каких-то личных интересов. Во всем мире деятельность коучей регулируется некоммерческими профессиональными объединениями. И в России, в принципе, происходит тоже самое, но благодаря федеральным законам, которые обеспечивают уровень профессионализма, я думаю, у нас ситуация будет несколько лучше, по крайней мере, на уровне законодательства. Когда есть четкие критерии, которые согласованы со всеми ключевыми игроками рынка, отношения между заказчиками и коучами становятся гарантированными качеством услуги. Я не беру случаи, когда кто-то будет предъявлять специфические

требования к коучингу или кто-то вообще захочет значительно повысить уровень профессионализма для определенной категории коучей. Всё это возможно – могут быть созданы некоммерческие объединения, которые будут устанавливать свои более высокие стандарты в профессии. Профессиональный стандарт задает только нижнюю планку.

– Какова история создания профессионального стандарта?

– Начиная с 2013, года рабочая группа профстандарта «коуч» приглашала к сотрудничеству всех заинтересованных лиц. Первую и вторую версии профстандарта подписали практически все ведущие игроки рынка. Это была сильная позиция профессионального сообщества в отношении создания общих правил игры.

– Почему профстандарт так долго находится в разработке?

– Профессиональный стандарт разрабатывала рабочая группа на общественных началах. Надо понимать, что это не регулярная, а исключительно волонтерская деятельность. Кроме того, при разработке и написании стандарта нужно было учитывать мнения очень многих направлений, школ коучинга, мнения людей, которые давали свои экспертные заключения, как с точки зрения заказчиков, так и с точки зрения тех, кто обучает, кто организывает обучение, с точки зрения ВУЗов. Именно поэтому процесс обсуждения и согласования занял достаточно много времени. Мы делали это впервые и Министерство труда на основании утверждаемых про-

фстандартов постоянно дорабатывало процедуру и методологическую базу разработки.

Тем не менее, первая версия профессионального стандарта была готова уже в декабре 2013 года. Мы не смогли ее тогда подать, потому что была нужна некоммерческая организация, от лица которой можно было бы представить документ в Минтруд РФ. Ассоциация русскоязычных коучей официально была создана только в 2015 году. И все же, первую версию профстандарта «Коуч» мы подали от Агентства Стратегических Инициатив (АСИ).

Весной 2015 года стандарт был подан и летом возвращен Минтрудом РФ на доработку в связи с тем, что за то время, когда он разрабатывался и был готов для подачи (в декабре 2013) из-за разработки множества бюджетных профстандартов, Минтруд постоянно изменял требования к самим профстандартам и наш документ уже не соответствовал обновленным нормам.

Также, следует отметить, что наш стандарт по объему был значительно больше, чем нужно для прохождения процедуры. То есть он был больше по объему, сложнее по своей структуре и содержанию. Мы учли все пожелания Минтруда, Юлия Чухно взяла на себя персональную ответственность быть лидером доработки профстандарта. Она прошла специальное обучение в Минтруде. Документ был доработан, он прошел множество экспертных согласований, потом было несколько стадий публичного обсуждения, в том числе на различных крупных отраслевых мероприятиях и в декабре 2017 года все эти процедуры были завершены.

В январе 2018 года Юлия Чухно передала полномочия по подаче профстандарта Николаю Гаврилову, который занимается тем, что приводит документ в соответствии с современными требованиями Министерства труда к профессиональному стандарту.

Исходно эксперты в области создания профстандартов предсказывали 5+ лет на прохождение всех процедур, по факту, так и получилось.

– По твоим ощущениям, как повлияет на создание цивилизованного рынка коучинга принятие и внедрение стандарта? Интерес к коучингу после принятия стандарта в нашей стране возрастет, упадет или эти вещи никак не связаны и стандарт нужен больше не провайдерам, а заказчикам?

– Во-первых, стандарт нужен самим коучам, потому что наличие западных стандартов, которые большей частью

ограничиваются просто компетенциями с описанием на паре страниц не решают всех задач, которые возникают в эволюции нашей профессии. Профессиональный стандарт «коуч» является, по сути, руководством к действию и квалификационным справочником как для заказчиков, так и для исполнителей.

Я считаю, что появление профстандарта повлияет на рынок только положительно. Какой это вызовет резонанс, будет зависеть от того, как мы будем продвигать информацию о том, что есть такой документ. К сожалению, с некоторыми профстандартами (в других областях) получилось так, что-либо сам стандарт был некачественен, либо не было ясности, как внедрять стандарт, что вызывало какие-то негативные последствия. Исходя из опыта коллег из других областей, это может влиять и на внедрение нашего стандарта как общее отношение к этой федеральной инициативе.

Первую и вторую версии профстандарта подписали практически все ведущие игроки рынка. Это была сильная позиция профессионального сообщества в отношении создания общих правил игры.

...Стандарт нужен самим коучам, потому что наличие западных стандартов, которые большей частью ограничиваются просто компетенциями с описанием на паре страниц не решают всех задач, которые возникают в эволюции нашей профессии.

Важно понимать, что никто не сможет обязать использовать данный документ в коммерческих организациях, как это должно быть в организациях с долей государства 51%+. Игроки рынка, заказчики, исполнители, регуляторы, школы коучинга на основании своего интереса будут внедрять профстандарт в деятельность. Я могу сказать, что, например, на программе подготовки коучей в МГИМО (бизнес—школе) изучение основ профстандарта, этического кодекса коуча и компетенций входит в программу. Такое есть и в других программах, например, в программе подготовки коуч-компетентных специалистов в компании «Бюро Акцент». Если это будет внедряться в остальных программах подготовки коучей, хотя бы в минимальных объемах знаний, то это будет существенным вкладом в создание цивилизованного рынка коучинга в нашей стране за счёт системного информирования на входе в профессию и деятельность, связанную с коучингом.

– Мог бы ты напомнить основные разделы профессионального стандарта «коуч», в последней его редакции?

– По своей структуре стандарт состоит из четырех глав. Это – индивидуальный коучинг физических лиц, корпоративный коучинг (индивидуальный, групповой, командный), коучинг высших руководителей. Четвертая глава – подготовка коучей, их супервизия, оценка и все, что касается того, кто может обучать, проводить супервизию, быть ментором в профессиональном развитии и проводить оценку при присвоении квалификации.

– Коучинг в России не так давно. Почему в других странах нет профессионального стандарта по коучингу? Как в других странах решается вопрос регулирования рынка?

– Я думаю, что в первую очередь это связано с тем, что там более демократичные законы и коучинг во многих странах отдан на откуп профессиональным сообществам, которые сами отслеживают уровень профессионализма в более развитом правовое поле.

– Профстандарт принят. Что это даст коучам, профессии и рынку?

– Профстандарт будут использовать в своей деятельности любые специалисты со стороны заказчика и профессионалы в коучинге. В соответствии с этим документом, заказчики могут, например, сравнить содержание программы какой – либо школы со стандартом и если эта программа не дает определенных навыков, например, в коучинге высших руководителей, то такого выпускника или коуча «со стороны» до работы с руководителем не допустят. Такие критерии как количество часов практики, прохождение обязательной супервизии и часы профессиональной подготовки – это очевидные критерии для каждой специализации в коучинге.

– Андрей, знаю, что в АРК разработана и принята стратегия развития. Расскажи об этом подробнее?

– Да, в АРК принята стратегия развития. На текущий год у нас 3 стратегических цели. Это – система профессионального развития, институционализация профессии коуча, региональная и международная экспансия.

Так как АРК по ОКВЭД – это деятельность профессиональных организаций, то первая и главная цель у нас – обеспечение роста и развития профессионализма наших членов. Эту задачу мы решаем в системе профессионального развития АРК.

Система профессионального развития включает: супервизию, аккредитацию программ, ДПО и присвоение профессиональных квалификаций.

Супервизии коучей мы давно уделяем значительное внимание. Еще до организа-

ции самого АРК в 2014 году мы провели 26 открытых мероприятий, которые посещали от 30 до 100 человек и мы рассмотрели достаточно широкую палитру подходов к методологии коучинга от различных ключевых игроков рынка, в том числе и представителей других стран. Комитет по супервизии возглавляет Ольга Зуева. Благодаря работе Комитета, супервизия коучей в этом году у нас поставлена на поток, мы ежемесячно проводим открытую супервизию. В марте этого года мы провели первую в России конференцию по коучинговой супервизии. В планах у нас набор новых курсов в Школу супервизоров АРК. Одна из стратегических целей – это создание национальной сети супервизоров, которая объединит направления деятельности по развитию системы профессионального развития и региональной экспансии.

Дополнительное профессиональное образование (ДПО) в рамках 16 обязательных часов в год обеспечивается через участие в конференциях, вебинарах и очных мастер-классах. Уже разработано Положение о ДПО, в разработке открытые мастер-классы, а также ведется разработка курсов для дополнительной профессиональной подготовки коучей, членов АРК и тех, кто желает воспользоваться этой возможностью. Это направление возглавляет Ольга Кондратьева. Я хочу отметить успешный опыт цикла открытых мастер-классов, который организует команда «Бюро Акцент» во главе с Марией Морозовой. Уже проведены 4 мастер-класса для профессионалов уровня АРКPRO. И кроме повышения квалификации как результата, этот цикл мероприятий дает эффект в виде привлечения новых членов в АРК и публицити в среде заказчиков.

Система присвоения профессиональной квалификации. Хочу заметить, что мы решили отойти от термина «сертификация», как это принято в других профессиональных сообществах коучей. В соответствии с действующим в России законодательством, у нас принято присваивать квалификацию. Поэтому мы переименовали эту структуру в «Комитет профессиональных квалификаций». Руководителем комитета Ириной Шелудько уже разработано Положение, и кроме этого разработаны дополнительные процедуры – документ объемный, занимает около 20 страниц. Процесс готов к запуску, в ближайшее время мы начнем внедрять системный подход в присвоении квалификации «Мастер-коуч». Это те специалисты, которые могут проводить супервизии, обучать и оценивать коучей, проводить менторинг.

Аккредитация программ. Комитетом по аккредитации разработано положение об аккредитации программ подготовки коучей и коуч-компетентных специалистов. Руководит комитетом Галина Катасонова. Эти процедуры уже разработаны и в ближайшее время мы начнем аккредитовать программы обучения коучингу в пилотных проектах для коуч-компетентных специалистов и профессиональных коучей.

Менторинг и наставничество. Десятая компетенция коуча в проекте Профессионального стандарта «Коуч» – это способность коуча формировать запрос на свое профессиональное развитие, в том числе на супервизию, на менторинг и наставничество.

Ксения Терентьева лидирует проект разработки шаблона индивидуального

плана развития коучей, членов АРК. В 2018 году мы планируем запуск личного кабинета для каждого члена АРК на сайте Ассоциации с функциями построения и реализации профессиональной траектории коуча в ИПР.

В этом году АРК инициировал создание Института наставничества, который большей частью обеспечивает профессиональное развитие членов АРК и частично является поддержкой в организационном развитии, чтобы члены АРК могли участвовать в развитии ассоциации и делать свой вклад в развитие профессии «коуч» и в развитие цивилизованного рынка коучинга в России. Возглавляет это направление Ирина Михайлова.

Вторая стратегическая цель АРК в 2018 году – завершение процедуры подготовки профессионального стандарта и его подачи в Министерство труда. Фактически эта работа завершена. Сейчас мы формируем списки экспертов, с которыми прошли согласования и в ближайшее время документ по стандартам Минтруда будет отправлен в Министерство на экспертизу.

В случае положительного решения, документ будет размещен на сайте Минтруда, для публичного ознакомления. После его утверждения Минтрудом РФ, стандарт будет утвержден в Министерстве Юстиции РФ и станет федеральным документом общего пользования. То есть им смогут воспользоваться все желающие на основании федеральных законов о профессиональных стандартах, ЦОКах и все государственные структуры будут обязаны учитывать содержание этого документа в своей деятельности, связанной с коучингом.

Третья стратегическая цель АРК на этот год – экспансия, движение в регионы. Не будем скрывать, мы достаточно хорошо развиты в Москве и Санкт—Петербурге, но наше региональное развитие пока оставляет желать лучшего. Хотя у нас есть более десяти представителей в регионах.

В этом году мы поставили задачу найти представителей АРК во всех субъектах РФ. Нам нужно порядка 100 представителей в регионах, прежде всего в крупных городах. Мы открыты к предложениям и активно ищем региональных представителей.

В этом году мы поставили задачу найти представителей АРК во всех субъектах РФ. Нам нужно порядка 100 представителей в регионах, прежде всего в крупных городах. Мы открыты к предложениям и активно ищем региональных представителей.

– Какие требования есть к региональным представителям?

– Требования к региональным представителям простые: член АРК, разделяет цели и ценности АРК, руководствуется в своей деятельности профессиональным стандартом «Коуч», регулярно про-

ходит супервизию. Задача регионального представителя – создать локальное сообщество с помощью организации в своем регионе событий, трансляции событий АРК их столицы, участвовать в отраслевых мероприятиях (кстати, не только коучинговых, но и смежных отраслей – например, обучения и развития персонала). Эта цель напрямую связана с уже озвученной целью создания национальной сети супервизоров, так как супервизия, это инструмент, который влияет на качество предоставляемой услуги в процессе ее оказания.

В этом году мы возобновили работу Комитета по международному развитию. Его возглавляет Зоя Иванова. Задача комитета – организовать взаимодействие АРК с мировыми экспертами в коучинге, а также представлять Россию на международных конференциях, коллоквиумах, других мероприятиях. Это необходимо для того,

чтобы у нас был доступ к международной экспертизе и возможность делиться тем опытом, который наработан в России, что также является ценным вкладом в развитие международного коучинга. И предоставить возможность членам АРК при желании оказывать свои услуги за рубежом. В том числе на иностранных языках с учетом особенностей кросс – культурных взаимодействий и обычаев делового оборота других стран.

Поставленные перед Ассоциацией задачи могут быть решены только с внедрением цифровых технологий в работе АРК. Это направление реализует Комитет по цифровому развитию, под руководством Владимира Денисова. Пятикратный рост членства в прошлом году вызвал серьезные сложности в управленческом учёте, в 2018 году мы завершим полную автоматизацию оформления членства на сайте, уже разработано программное обеспечение для приема в АРК коуч-компетентных специалистов. Подробнее о результатах и планах Комитета по ИТ читайте в материале его руководителя – Владимира Денисова.

Ассоциация Русскоязычных Коучей выбрала курс на решение актуальных задач рынка коучинга путем запуска и реализации проектов, мы активно поддерживаем инициативы с помощью создания рабочих групп. Примером может стать проектная группа по ЗОЖ (Здоровый Образ Жизни). Инициатива этой группы – проведение конференции «Интеллект тела (PQ) – ресурс вашей эффективности» в апреле 2018 г. В проектную группу входят рабочие группы «Wellness & Fitness коучинг» и «Интеллект тела (Embodiment)», возглавляемые Ваислием Денисовым и Михаилом Шагаловым.

Важной стратегической инициативой я считаю издание «Вестника АРК». Кроме сайта и активности в социальных сетях зрелые профессиональные некоммерческие объединения регулярно выпускают периодические электронные издания. Инициатором и возглавил это направление в АРК Алексей Мишин, который имеет обширный журналистский и издательский опыт.

Как член Ассоциации вы можете заявить инициативу, создать рабочую группу и запустить проект в АРК. Если эта инициатива стратегического масштаба, то в последствии руководитель Рабочей группы при ежегодных перевыборах может заявить свою программу и в случае поддержки членами АРК возглавить Комитет и стать членом Правления.

Работа Дирекции АРК, которую возглавляет Елена Шаулова направлена на внедрение современных инструментов и технологий в области запуска и реализации инициатив: стратегические сессии, обучение по созданию и запуску проектов, интеграция наставничества в работу с новыми членами Ассоциации.

На текущий момент АРК – это активная работа комитетов, рабочих групп, дирекции с фокусом на профессиональном развитии, институционализации профессии коуча, региональной и международной экспансии. Мы обладаем инструментами, технологиями, знаниями и опытом для того, чтобы инициативы наших членов были реализованы в успешных проектах.

С новостями и календарем событий Вы можете познакомиться на странице www.coach-rus.org.

Ксения Терентьева

Специалист по развитию и лидерству?
Коуч, бизнес-тренер
Член Ассоциации русскоязычных коучей
Руководитель рабочей группы «ИПР».
kseniya.terentieva@coach-rus.org



Индивидуальный план – траектория вашего развития

Планирование – одна из основных функций менеджмента¹, в том числе селф-менеджмента. Люди планируют дни, недели, месяцы и годы. Планируют достижение профессиональных и жизненных целей. Планируют свое рабочее время и досуг. Для реализации всего задуманного они составляют чек-листы, рисуют дорожные карты, ведут календари, пишут планы.

За последние несколько лет особую популярность приобрели Индивидуальные планы развития (далее – ИПР). Что это такое? Зачем ИПР коучу? И что ожидать от внедрения ИПР в систему профессионального развития АРК? Попробуем разобраться.

Индивидуальный план развития (адаптировано под АРК) – это инструмент, помогающий человеку осознанно и целенаправленно развивать у себя необходимые компетенции для собственной профессиональной реализации в качестве коуча.

Профессиональная реализация достигается, когда коуч через развитие компетенций совершенствует свои способности решать все более сложные задачи во взаимодействии с отдельными клиентами, организациями и обществом, в целом.

Развитие, в свою очередь, состоит из двух важных составляющих:

1. Процесс накопления знаний, умений и навыков;
2. Качественный скачок компетенций на новый уровень.

Таким образом, «осознанно и целенаправленно развивать» значит понимать, на каком новом профессиональном уровне специалист хочет оказаться через N-ое количество времени, а также какие знания, умения и навыки обеспечат ему тот самый качественный скачок компетенций.

Профессиональное развитие, приводящее к максимально полной реализации, происходит, когда сочетается ряд факторов²:

- коуч имеет краткосрочные и долгосрочные профессиональные цели, в соответствии с которыми он определяет направление и цели своего развития;

- коуч находится в развивающей среде, в которой имеются ресурсы и вызовы для движения вперед, демонстрируются успешные ролевые модели и предлагаются инструменты в соответствии с потребностями развития;

- коуч понимает, с помощью каких инструментов он может накопить нужные ему знания, умения и навыки, чтобы сделать качественный скачок, и как он может этими инструментами воспользоваться.

АРК является примером описанной выше развивающей среды для профессионального коучей. Одна из стратегических задач АРК – создание системы профессионального развития коучей и коуч-компетентных специалистов, которая включает регулярную супервизию, ДПО, аккредитацию программ, присвоение квалификаций, институт наставничества.

Индивидуальный план в системе развития АРК – это инструмент, который поможет каждому коучу построить собственную траекторию развития в соответствии со своими профессиональными целями и с использованием наиболее подходящих инструментов развития.

¹Селф-менеджмент – это деятельность по управлению собой для достижения поставленных целей.

²Есть мнение, что одним из таких факторов является «мотивацию к развитию». При этом, автор статьи поддерживает другое мнение, что развитие является естественным процессом и сопровождает каждого человека на протяжении всей жизни. Следовательно, мы рассматриваем развитие как данность, которой не может не быть и которая может быть лишь целенаправленной или хаотичной.

Индивидуальный план развития в АРК представляет собой ежегодный цикл, состоящий из 7 шагов:



В основе ИПР лежит работа с 4 блоками компетенций, способствующих профессиональной реализации коуча:

1. Профессиональные компетенции, опубликованные на сайте АРК (<http://www.coach-rus.org/kouching/kompetentsiikoucha-ark/>) и включенные в Профессиональный стандарт «Коуч»;

2. Компетенции для развития практики, такие как построение личной стратегии продаж, целенаправленное управле-

ние своим позиционированием на рынке, знание основ ценообразования;

3. Авторство/Лидерские компетенции, включающие в том числе интегральное видение рынка, индустрии и своего места как коуча-профессионала в них, управление своим ресурсным состоянием, эмоциональный интеллект;

4. Компетенции коуча как исследователя, например, понимание и развитие методологии и научных основ коучинга, междисциплинарные знания и навыки, использование

и синтез междисциплинарных знаний и навыков в рамках методологии коучинга.

Заполнение ИПР в АРК является добровольным и конфиденциальным процессом. Только сам коуч решает:

- будет ли он прикладывать специальные усилия к собственному развитию,
- будет ли он для этого пользоваться предоставленным ему инструментом,
- хочет ли он обсудить результаты ИПР с наставником, супервизором или другими коллегами.

Создание ИПР находится еще в процессе становления и на данный момент мы:

- разработали печатную форму ИПР на основании 4 блоков компетенций;
- тестируем процесс его заполнения с точки зрения оптимизации содержания;

- обсуждаем возможности перевода ИПР в цифровой вариант в Личный кабинет члена АРК.

В будущем мы надеемся, что Индивидуальный план развития станет эффективным проводником в системе АРК и востребованным инструментом среди наших членов, поскольку позволит:

- фокусироваться на приоритетах в процессе собственного развития и обучения.
- получать доступ к уникальным программам и инструментам развития для коучей;
- своевременно планировать свое развитие для подготовки к новым профессиональным проектам, ролям и вызовам современного мира;
- совершенствовать свои навыки селф-менеджмента для реализации своих профессиональных и жизненных планов.

Развивайте практику коуча и свой профессионализм вместе с АРК!

P.S. Для нас важно сделать ИПР не только содержательным и полезным, но и удобным для использования. Если вы хотите принять участие в его разработке и тестировании, обращайтесь к автору статьи – Ксении Терентьевой (e-mail: ksenia.rumina@gmail.com, Facebook: <https://www.facebook.com/kterenteva>).

Владимир Денисов

*Коуч первых лиц
Супервизор коучей
Руководитель Комитета по
цифровому развитию АРК*



КОМИТЕТ ПО ЦИФРОВОМУ РАЗВИТИЮ АРК:

НЕОБХОДИМОСТЬ РАДИКАЛЬНОЙ АВТОМАТИЗАЦИИ УЖЕ НАЗРЕЛА

Цифровые технологии окружают нас повсюду: даже современные часы, утюги и холодильники оснащены маленьким компьютером. Немудрено, что ассоциация, помогающая людям решать свои жизненные вопросы и развиваться, также должна пройти этап технологического становления для своего дальнейшего развития. На вопросы обеспечения стабильности такого развития и отвечает наш комитет

Как появился этот комитет?

Для создания комитета по цифровому развитию было несколько предпосылок.

Во-первых, Ассоциация Русскоязычных Коучей была основана в 2015 году, за несколько лет деятельности образовался разнородный парк систем и подходов к их использованию. Это закономерно привело руководство Ассоциации к желанию уменьшить путаницу и разобраться в том, что уже есть, сделать ландшафт информационных систем более понятным и управляемым.

Второй предпосылкой стала амбициозная стратегия роста членов АРК на этот год. Вполне понятно, что при росте количества членов ассоциации в десятки раз, часть существующих ручных процессов начнёт значимо их замедлять. То есть назрела необходимость радикальной автоматизации и изменения самих процессов для нового масштаба.

Это закономерная стадия развития любой как коммерческой, так и общественной организации, когда на сцену выходят ИТ-профессионалы.

В конце 2017 года меня пригласили возглавить профильный комитет Правления для решения описанных вопросов. Поскольку раньше такого профильного комитета не было, мы его создали.

Как удаётся совмещать коучинг и техническое направление?

Я один из немногих членов АРК, кто совмещает прошлое ИТ-руководителя с настоящим – сертифицированного коуча первых лиц и супервизора. Конечно же,

моё прошлое не забыто, оно трансформировалось во второе значимое направление бизнеса: я веду проекты по стратегии, бизнес-консультированию и системной интеграции.

Моей первой специализацией является менеджмент, а также развитие бизнес-процессов и информационных систем. Эта сфера включает в себя как анализ существующих процессов и схем работы, так и дизайн, согласование новых бизнес-процессов. Анализ невозможен без работы с людьми, в ней безусловно сталкиваешься с различными точками зрения, порождающими различия в понимании и ожиданиях. Особенно чётко это видно в международных компаниях, с которыми связана немалая часть моего трудового опыта.

Цифровое развитие АРК. Что изменилось с начала года?

С начала года в рамках комитета нами сделано следующее:

- Запущен процесс сбора концепций автоматизации и бизнес-процессов Комитетов;
- Формируется единый реестр ключевых процессов АРК;
- Улучшено много моментов, касающихся наглядности и удобства работы (полнота, наглядность, предсказуемость);
- Расширены функции администрирования реестра коучей: если раньше практически любые изменения делались через программиста, сейчас штатное ведение реестра осилит любой минимально обученный оператор;

- Возвращена возможность оплаты членских взносов на сайте посредством кредитной карты;

- Завершена разработка системы биллинга и автоматической публикации коучей в реестре. Сейчас эта система запущена и активно развивается;

- Добавлена поддержка регистрации коуч-компетентных специалистов (в виде отдельной анкеты на specialist.coach-rus.org).

Какие подходы мы используем

У нас нет операционной части ИТ-отдела в традиционном понимании: со службой техподдержки или дежурными системными администраторами. С одной стороны, это снижает уровень сервиса для членов АРК. С другой стороны, мы используем много доступных и понятных пользователям облачных решений со своими службами поддержки. Операционное развитие является очевидной точкой роста на будущее.

Основной фокус комитета в 2018 году – развитие систем и трансформация процессов. У Ассоциации есть сильная потребность в увеличении скорости, прозрачности и результативности взаимодействия. Поскольку мы активно используем волонтерский формат работы, для нас исключительно важно сокращение количества и длительности любых повторяющихся операций, уменьшение цепочек действий в бизнес-процессах до необходимого и достаточного минимума.

Также, важным фокусом остаётся обеспечение и сохранение «преимущества» в управляющих структурах АРК. Это

означает разработку систем с параллельным доступом к данным на базе ролевой модели и уход от решений, которые нам этого делать не позволяют.

Какие вызовы стоят перед комитетом

Для меня одним из крупнейших вызовов в начале работы была работа с малым бюджетом. Конечно, потребовалась адаптация и подходов, и перестройка сознания.

Не все задачи развития удаётся реализовать в запланированные сроки, так как, безусловно, есть немало операционных рутинных запросов. В этом направлении помогают две базовых концепции:

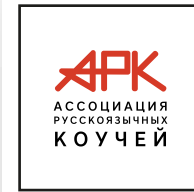
- «Бизнес-партнёры» от комитетов – люди, понимающие и структурирующие потребности комитетов в отношении платформ.

- Идеология разделения платформ и данных: «владельцы данных», бизнес-пользователи, ответственные за отдельные модули, имеют все необходимые инструменты для работы с ними, и управляют ими самостоятельно. ИТ вмешивается лишь при внедрении изменений или при возникновении ошибок в платформе.

Также большим подспорьем будет формирование стабильного бек-офиса.

Наши дальнейшие планы

На этот год у нас немалый задел: личный кабинет как единое связующее пространство, модули онлайн-супервизии и дополнительного профессионального образования, подсистема рассылок.



Стратегические цели на 2018 год

1. Создать Систему профессионального развития коучей и коуч-компетентных специалистов.
2. Доработать, подать на утверждение в Министерство труда и начать внедрение второй версии профессионального стандарта "Коуч".
3. Увеличить количество членов до 1000 и количество представителей в городах России до 100, а также сотрудничать с представителями АРК в 10 странах.

Кто мы?

АРК объединяет в своих рядах, работающих на русском языке, профессиональных коучей, коуч-компетентных специалистов и руководителей, использующих коуч-технологии в управлении и развитии людей и организаций.

Зачем?

Смысл деятельности АРК - развитие методологии коучинга, профессии коуча и цивилизованного рынка коучинга в России.

Как?

Ассоциация содействует развитию предпринимательского и лидерского потенциала своих участников, способствует их профессиональному развитию, привлекает их для участия в коммерческих, социально значимых проектах и научно-практических исследованиях.

Развивайте вашу практику коуча и свой профессионализм вместе с другими членами Ассоциации русскоязычных коучей!

Ирина Михайлова.

Бизнес-коуч
Руководитель Рабочей группы
«Институт Наставничества»
irina.mikhajlova@coach-rus.org



Наставничество

— всегда улица
с двусторонним
движением

2017-й год стал годом начала возрождения наставничества в России.

Понятие «наставничество» уходит корнями в греческую мифологию. Наставником Телемаха, сына Одиссея, был Мен-тор, мудрый советник, пользовавшийся всеобщим доверием. Так появился термин «ментор» или наставник.

В России система наставничества зародилась еще в 20-30-е годы прошлого века. В те годы в стране выстраивалась система передачи опыта и знаний не только в формате непосредственно образовательного процесса, но и на производстве, а также в иных отраслях экономики и общественной деятельности.

Расцвет системы наставничества в нашей стране пришелся на 70-е годы XX века.

Вместе с распадом Советского Союза, как и многое хорошее в нашей стране, была утрачена и система наставничества. Конечно, в отдельно взятых коллективах, с сильными традициями, со значительной долей руководителей с пионерским детством и комсомольской юностью наставничество сохранялось, как и в более молодых коллективах тоже иногда пытались максимально использовать знания и опыт сотрудников. Тем не менее, такой массовости, как это было в советские времена, в наставничестве уже найти было невозможно.

С прошлого года, вслед за ГТО особое внимание в нашей стране, на государственном уровне уделяется развитию системы наставничества.

Думаю, что такой интерес не случаен. Давно понятно, что наставничество повышает осознанность сотрудников организации, способствует зарождению традиций, обеспечивает непрерывную передачу знаний и обмен опытом «без отрыва от производства», помогает развить навыки общения, раскрывать потенциал сотрудников.

Коучинг и наставничество связаны напрямую. Исследователи наставничества и коучинга, английские психологи Эрик Парслоу и Моника Рэй в своей книге «Коучинг в обучении», написанной еще в 90-е годы прошлого века, отмечают: «Коучинг и наставничество становятся более важными, многосоставными видами деятельности. И коучинг, и наставничество играют ключевую роль в содействии удовлетворению потребностей обучения и развития в постоянно усложняющемся высокотехнологичном мире профессиональной и общественной жизни».

В Ассоциации Русскоязычных Коучей сегодня разрабатывается своя система наставничества. В АРК немало членов с большим опытом работы, что говорит о том, что есть все условия для организации и реализации системы наставничества.

АРК создала Рабочую Группу «Институт наставничества АРК». Ее лидирует Ирина Михайлова, разработано и утверждено Положение о наставничестве в АРК.

План реализации проекта по наставничеству предусматривает регулярные встречи наставников, оказание помощи членам АРК в выборе наставника, подготовку ответов на часто встречающиеся вопросы и другие мероприятия.

В феврале этого года прошел первый Всероссийский форум «Наставник», на котором была представлена и наша Ассоциация.

В рамках форума, Андреем Королихиным, Михаилом Прониным, Еленой Шауловой в формате World кафе организованы мозговые штурмы по теме «Лидерство в наставничестве». Зоя Иванова провела интерактивный мастер-класс по теме «Коучинг-подход в наставничестве».

Помимо этого, Андрей Королихин и Михаил Кларин приняли участие в дискуссионной панели и поделились своими мнениями по теме «Компетенции новых профессий и тенденции технологий наставничества»

Что дает подопечным участие в проекте по наставничеству АРК?

Они взаимодействуют с более опытными в интересующих их темах коучами и коуч-компетентными специалистами.

Наличие наставника помогает:

1. Быстрее сориентироваться и адаптироваться в АРК;
2. Ощутить поддержку в профессиональном и индивидуальном развитии;
3. Целенаправленно развивать профессиональные навыки, умения и компетенции;
4. Раскрыть свой потенциал;

5. Повысить самооценку, уверенность в себе и позитивное отношение к своей деятельности;

6. Регулярно получать качественную обратную связь от наставников, стимулирующую к активной деятельности;

7. Своевременно анализировать собственные сильные и слабые стороны в безопасной ситуации;

8. Брать на себя ответственность за повышение профессионального уровня;

9. Осознавать причастность к деятельности Ассоциации, развивающей профессиональный коучинг на русском языке;

10. Вносить свой вклад в развитие ассоциации.

Так как наставничество – это всегда улица с двусторонним движением, то свои выгоды получают и сами наставники АРК. Например, наставники могут систематизировать собственные знания и опыт, развивать свои навыки управления, переговоров, выступлений; расширить набор используемых в своей практике инструментов, методов и технологий; получить качественную обратную связь о своей деятельности в качестве наставника.

Помимо этого, наставники АРК становятся экспертами в своей теме и могут принимать участие в формировании про-

фессиональной команды АРК.

Важно также, что наставники АРК оказывают непосредственное влияние на развитие профессионального коучинга на русском языке и способствуют формированию имиджа АРК как современной и прогрессивной организации.

Наставничество как инструмент активно влияет на развитие Ассоциации в целом. Я считаю, что внедрение системы наставничества позволит повысить вовлеченность членов в деятельность АРК, а также будет способствовать стабильному росту численности ассоциации, что входит в наши стратегические цели.

Все это ведет к формированию высококвалифицированной лояльной Ассоциации команды, росту качества оказываемых ею услуг, расширяет диапазон технологий, применяемых членами Ассоциации; улучшает взаимодействие членов внутри Ассоциации; повышает статус АРК на рынке коучинга в России.

Мы сегодня только в начале пути. Но уже сейчас есть явный интерес к институту наставничества АРК со стороны его членов. И очень часто задают вопрос – кто может быть наставником в АРК?

Наставником АРК может быть член АРК со стажем членства более 3-х месяцев, располагающий знаниями и опытом, которые могут заинтересовать членов Ас-

социации, и, главное, имеющий желание быть наставником.

При этом, наставник вполне может быть моложе своего подопечного. Ведь «моложе» не означает «опытнее».

Еще один важный вопрос, который волнует многих коучей, как уже профессиональных, так и только начинающих свою практику – как найти члену АРК наставника в Ассоциации или стать наставником?

О своем желании стать наставником или найти наставника можно заявить, отправив в произвольном виде сообщение по адресу:

- nastavnik@coach-rus.org
- по WhatsApp или Viber на номер: +7(916)5459204
- на сайте АРК: <http://www.coach-rus.org/kontakty/>;
- обратиться с этим вопросом на странице «Реестр коучей» в Фейсбуке: <https://www.facebook.com/groups/coacheslisting/>.

Для большинства членов АРК коучинг уже является важной составляющей жизни. Добавление в нее наставничества насыщает жизнь новыми открытиями, актуальными знаниями, навыками и бесценным опытом.

Ольга Зуева

Руководитель Комитета супервизии АРК
olga.zueva@coach-rus.org



СУПЕРВИЗИЯ

КАК ВОЗМОЖНОСТЬ ДЛЯ КОУЧА ПОСТОЯННО
ПОВЫШАТЬ СВОЮ КВАЛИФИКАЦИЮ

Стратегические задачи Комитета супервизии в 2018 году можно представить в 5 направлениях: просветительская и разъяснительная работа, помогающая коучам понять, что такое супервизия и зачем она нужна коучу; организация доступных супервизий для коучей АРК; вовлечение в супервизию коучей и супервизоров из разных регионов представленности АРК; организация обучения супервизии; создание возможностей для развития супервизоров АРК.

Сегодня, спустя три месяца работы Комитета супервизии в новом составе можно подвести некоторые итоги нашей деятельности.

Мы реализовали ряд мероприятий, которые поддерживают наши стратегические цели: на регулярной основе проводятся Открытые супервизии; организовали и провели Первую конференцию «Коучинговая супервизия: лучшие практики»; начали свою работу годовые закрытые группы супервизионного сопровождения; планируем регулярные интервизионные группы для супервизоров АРК; формируем сайт, посвященный коучинговой супервизии.

Согласно регламенту Ассоциации русскоязычных коучей, каждый коуч - член АРК должен пройти 2 супервизии в год.

Для этого существует целый ряд возможностей:

- коуч может самостоятельно связаться с супервизором АРК (контакты супервизоров можно найти на сайте АРК - coach-rus.org) и пройти индивидуальную супервизию в очном и онлайн форматах;

- супервизоры АРК формируют годовые закрытые группы для регулярной супервизионной работы. Обсудить участие в таких группах можно непосредственно с выбранным супервизором или с руководителем Комитета супервизии Зуевой Ольгой;

- коуч может пройти супервизию в открытом формате. Открытые супервизии стали регулярными: один раз в месяц в среду с 19:00 до 22:00 два супервизора АРК проводят супервизии для открытой группы.

В этом году уже состоялось 3 мероприятия. Были продемонстрированы различные форматы коучинговой супервизии: индивидуальные и групповые. Участники прошедших супервизий отметили особенную безопасную и поддерживающую атмосферу, супервизируемые коучи получили ответы на свои запросы и качественный опыт супервизии своей работы.

Прохождение супервизии в АРК подтверждается Свидетельством, в котором указываются формальные характеристики и рекомендации коучу, сформированные по итогам работы.

Ярким событием 2018 года стала Первая конференция «Коучинговая супервизия: лучшие практики», организованная Комитетом супервизии совместно с Правлением АРК. Задачами Конференции были: привлечение внимания к коучинговой супервизии и качеству коучинга, знакомство участников в методологическими основами супервизии, демонстрация нескольких форматов супервизии, вовле-

чение участников в дискуссию о качестве корпоративного коучинга.

В первой секции конференции «Методологические особенности и лучшие практики коучинговой супервизии» эксперты выступили в интерактивном формате, что помогло сформулировать вопросы для дальнейшего развития супервизии коучей.

В рамках второй секции «Пространство супервизий: демонстрация различных форматов коучинговой супервизии от супервизоров АРК» Михаил Кларин провел супервизию по компетенциям. Это наблюдение более опытного и специально обученного коллеги за фрагментом практической деятельности супервизируемого коуча. Проявление компетенций коуча в демо-сессии, в видео или аудиозаписи.

Андрей Королихин - супервизор АРК - провел демо-супервизию по предложенному коучем кейсу. В этом случае супервизор помогает коучу найти решение при совместном исследовании сложного случая в практике, может дать рекомендации по повышению квалификации в зонах развития коуча.

В третьей секции состоялась модеримуемая Марией Морозовой дискуссия «Качество корпоративного коучинга и коучинговая супервизия: настоящее и будущее», на которой были обсуждены вопросы выбора коуча, критериев выбора коуча, во-

просы отличий коуча от «не коуча», задачи, которые может решать супервизия для внутренних коуч-компетентных сотрудников.

Спикерами и экспертами в 1-й и 3-й секциях конференции выступали:

Михаил Кларин - супервизор АРК, автор курса подготовки супервизоров, Председатель Правления 2015-2016, со-учредитель Ассоциации русскоязычных коучей.

Андрей Королихин – супервизор АРК, Председатель Правления, со-учредитель Ассоциации русскоязычных коучей.

Ольга Зуева – руководитель Комитета супервизии, член Правления АРК.

Ирина Шелудько – супервизор АРК, руководитель Комитета профессиональных квалификаций, член Правления АРК

Елена Кузина – член АРК, руководитель Комитета супервизии, член Правления 2016-2017.

Константин Павлов – директор Восточно-Европейского Гештальт Института (ВЕГИ), член Исполнительного комитета International Association for Gestalt In Organizations (INTAGIO), Сертифицированный специалист по организационному развитию (IOSD-IX, USA).

Зоя Иванова – руководитель Комитета международного развития, член Правления АРК.

Денис Рошин – супервизор АРК, Директор центра карьерного консультирования ВШЭ.

Мария Морозова – супервизор АРК, руководитель Совета по профессиональной этике. Участники высоко оценили содержание и организацию конференции, активно участвовали в дискуссиях.

Вот несколько отзывов участников конференции при подведении итогов:

«Мне приятно, что много единомышленников сегодня собралось. Я хочу приносить пользу в этой области. Я - за чистоту профессии»

«Мне сегодня было важно быть здесь. Важно подумать, как сделать более привлекательной информацию про супервизию для своих внутренних заказчиков»

«Важен был обмен опытом и теоретическими знаниями»

«Я благодарю организаторов и пространство за сегодняшний день. Очень интересные спикеры и потрясающие демонстрации супервизий»

«Я ухажу с двумя мыслями: чистоту профессии можно соблюдать обрезая лишнее, а можно ее возвращать. Так вот супервизия про «возвращать»

«Я прошел супервизию. Это здорово! И совсем не «больно», как казалось ранее»

«Супервизия должна быть! Это как новый костюм или новые духи»

В ближайших планах деятельности Комитета супервизии:

- Проведение регулярных Открытых супервизий. Расписание мы публикуем на сайте АРК и в социальных сетях.

- Формирование и поддержание работы годовых закрытых групп супервизионного сопровождения.

- Проведение регулярных интервизионных групп для супервизоров АРК для развития супервизионных компетенций.

- Проведение онлайн супервизий для коучей территориально удаленных от супервизоров АРК.

- Автоматизация учета проведенных супервизий коучей АРК.

- Организация совместно с Комитетом ДПО обучения для супервизоров АРК.

Организация обучения супервизии, дающее возможность стать супервизором АРК.

Мы приглашаем на Открытые супервизии коучей – членов АРК и тех, коучей, которые хотят познакомиться с Ассоциацией русскоязычных коучей и супервизией в рамках АРК.



АССОЦИАЦИЯ
РУССКОЯЗЫЧНЫХ
КОУЧЕЙ

Стратегия развития АРК – 2018

- I. Система проф-развития (СПР)
- II. Проф-стандарт «Коуч» (ПСК)
- III. 1000 / 100 / 100 / 10

1000 членов
100 региональных представителей
100 супервизоров
10 стран присутствия

I. Система проф-развития

- 1. Инд. план развития коуча
- 2. Аккредитация программ
- 3. Квалификация коучей
- 4. Супервизия коучей
- 5. Программы ДПО
- 6. Наставничество
- 7. Конференции и семинары
- 8. Партнёрские мероприятия

II. Проф-стандарт «Коуч»

- 1. Согласование в инстанциях
- 2. Подача заявки о профессии
- 3. Внедрение в корп. среде
- 4. Популяризация среди коучей
- 5. Апробация в Системе профессионального развития и наставничества АРК

III. 1000 / 100 / 100 / 10

- 1. Рост до 1000 членов к 2019г.
- 2. Сто регион. представителей
- 3. Сто супервизоров
- 4. Присутствие в 10 странах
- 5. Национальная сеть коучинговой супервизии