

Коучинг как элемент корпоративных программ развития

06.04.2016

По-моему мы часто переоцениваем коучинг как единственный инструмент развития персонала и предлагаем исключительно коучинговое решение большого количества корпоративных задач. На мой взгляд, это часто неверно — системное развитие человека на новую позицию или его развитие компетенций предполагает некий микс — смешанные программы обучения и развития.

Коучинг хорошо дополняет уже существующие инструменты, такие как систематические программы обучения, индивидуальный план развития, метод проектов. При этом, у коуча появляется предметность разговора не только о том, что «болит» у сотрудника (клиента), что конечно, важно. Но мы помимо этого еще поддерживаем некоторую деятельность, освоение человеком нового поведения в компании.

Такой подход мы реализуем во многих своих программах. Это уже становится неким трендом на рынке — когда есть корпоративная программа обучения и развития, в ней есть несколько ключевых элементов (например, все тот же индивидуальный план развития с развитием компетенций, учебные системные модули, какие-то клубные форматы) и все эти активности прошиваются коучингом.

Например, коучинг на входе в программу, когда мы обсуждаем мотивацию человека, интерпретируем полученные данные оценки (это может быть либо методика 360 градусов, либо какой-то опросник) и тогда на дистанции, например, год видно различие. Коучинг при этом проводится на входе, потом происходит несколько встреч между модулями, которые поддерживают реализацию проектов, развитие компетенций, и коучинг на выходе, когда мы оцениваем результаты, смотрим, чего же мы достигли. И, кстати, по моему опыту, когда участники делают анализ разных активностей, которые были в программе, коучинг они называют как наиболее лично значимой формой работы, потому что удалось многое обсудить, затронуть то, что далеко не всегда затрагивается с руководителем, коллегами.

Но, еще раз повторю, коучинг не должен висеть в воздухе, он должен быть привязан к корпоративным программам. Вот в таком сочетании и коучинг начинает давать какие-то новые грани и возможности, и другие форматы начинают работать гораздо лучше.

Например, индивидуальный план развития вместе с коучингом работает гораздо лучше, чем без коучинга. Коучинг вместе с методом проектов работает гораздо лучше, чем просто метод проектов.

Я рекомендую коллегам использовать коучинг как элемент в корпоративных программах обучения и развития.

[Марк Кукушкин](#) для журнала [Коучинг в организации](#) (06.04.2016)

КОУЧИНГ не должен висеть в воздухе

он должен быть привязан
к КОРПОРАТИВНЫМ ПРОГРАММАМ

В таком сочетании и коучинг начинает раскрываться новыми гранями,
и другие форматы начинают работать гораздо лучше.



© ООО «Центр Развития Корпоративной Культуры», 2004—2017

© Imagology, разработка сайта, 2011

[Наши координаты](#) (495) 545-77-19 contact@tboutique.ru

[CRM](#) портал знаний