**Історія виникнення коучингу**

Коуч - це одна із професій ХХІ століття, яка стрімко поширюється у всьому світі. За даними Міжнародної Федерації Коучингу (International Coach Federation - надалі - ICF) - всесвітньо відомої організації, що займається розвитком професійного коучингу, зараз у світі працює понад 40000 сертифікованих коучів. Ще двадцять років тому працювати з коучем вважалося екстравагантним, десять років тому - модним. Сьогодні коучинг - звичне явище як у сфері бізнесу, де він активно використовується у сфері управління людськими ресурсами (HR-менеджмент), у роботі з бізнес-консультантами, аудиторами, фахівцями з підбору персоналу, так і в інших сферах людського життя: освіті, спорті, особистому житті тощо.

Сама етимологія слова «коуч» походить від назви **невеличкого угорського містечка Коч,** яке було розташоване в Європі напівдорозі від Відня до Будапешту. У цьому місті у XV столітті виготовляли вози, карети та екіпажі. Одна із найкращих карет, яка була створена майстрами цього міста, що була розрахована на чотири особи, отримала назву «кочи зекер», що в перекладі означало «карета з Коч». І вже в XVI та XVII ст. аналог даної карети стали виготовляти по всій Європі. У різних країнах її називали по-різному: у Австрії - «котче», у Франції - «коше», у Італії - «коччіо», у Англії - «коуч». Внаслідок цього слово «коуч» стало означати засіб пересування, що доставляє людей із пункту А в пункт Б. У цьому відображається глибока сутність даного слова, це «те, що швидко доставляє до мети та допомагає рухатися на шляху до цієї мети». І як колись слушно зауважив Роберт Ділтс: «Сутність коучингу полягає у тому, щоб запропонувати «засіб пересування», що дозволяє особі або групі осіб перейти з поточного стану в будь-який бажаний стан, використовуючи найкоротший шлях. В цій подорожі треба визначити основні наявні ресурси, а також, виявити та нейтралізувати можливі перешкоди».

У XIX ст. «коучами» англійські студенти почали називали **приватних педагогів** і **репетиторів**, які допомагали добре підготуватися їм до екзаменів. Наприкінці XIX - початку ХХ ст. це слово увійшло **у спортивну лексику** як назва професії, яка допомагає спортсмену добре підготуватися до змагань і використати усі внутрішні ресурси для перемоги у цих змаганнях. Згодом у 50-х рр. ХХ ст. це поняття почали використовувати із всім, що пов’язано з **консультуванням, наставництвом, інструктуванням.**

З 80-х років ХХ ст. коучинг офіційно впроваджений у бізнесі, а як окрема професія - остаточно сформувалася у 90-х роках ХХ ст. У США професія «коуч» визнана у 2001 р. завдяки Міжнародній Федерації Коучингу (ICF).

Основоположником коучингового підходу вважається **У. Тімоті Голві** [(англ.](https://ru.wikipedia.org/wiki/%D0%90%D0%BD%D0%B3%D0%BB%D0%B8%D0%B9%D1%81%D0%BA%D0%B8%D0%B9_%D1%8F%D0%B7%D1%8B%D0%BA)W. Timothy Gallwey) - викладач Гарвардського університету і тренер з тенісу. Почалося все з того, що Т. Голві видав книгу «Внутрішня гра в теніс» (1974 р. ХХ ст.), яка стала міжнародним бестселером [68]. Слово «внутрішній» автор використовував для опису внутрішнього стану гравців, оскільки, користуючись виразом Т. Голві, «опонент всередині нас важчий, ніж супротивник в реальній грі». Автор розробив революційну методику навчання грі в теніс, коли сам гравець знаходить власний, кращий шлях розвитку власних здібностей для досягнення результату.

Т. Голві у своїй книзі пише, що ідея внутрішньої гри спала йому на думку під час роботи тренером із тенісу. Досліджувати процеси навчання та змін на прикладі спорту виявилося доволі зручно, оскільки тут присутня цілковита зрозумілість цілей і є можливість безпосередньо спостерігати за своїми спортивними досягненнями. Т. Голві помітив, що довіряючи експертній оцінці тренера, спортсмен зводить свою відповідальність до рівня точного виконання того, що йому говорять. У результаті такого підходу страждає готовність вчитися й усвідомлено нести відповідальність за результати.

Згідно із формулюванням Т. Голві, **супротивник всередині нас набагато небезпечніше суперника по той бік «сітки»** (в тенісі). Завдання тренера при цьому - **допомогти гравцеві усунути або пом’якшити внутрішні бар’єри, що заважають успішній грі. У результаті з’явиться природна здатність людини ефективно вчитися на власному досвіді та досягати поставлених цілей.** Мета «внутрішньої гри» - зменшити будь- яке втручання зі сторони, що обмежує повне розкриття потенціалу людини.

**Основа цього методу полягає в тому, що учень (гравець) вже володіє всіма необхідними ресурсами для вирішення поставленого перед собою завдання, а коуч тільки створює необхідні умови для того, щоб допомогти йому структурувати певним чином інформацію у його свідомості. На підставі чого, сам учень (гравець) знаходить унікальне рішення для вирішення власного завдання або конкретної ситуації.**

Пізніше Т. Голві переніс цю методику в бізнес. Вона стала називатися коучингом. Застосування методу внутрішньої гри у бізнесі полягала у пошуку найкращих способів управління змінами. Серед основних завдань - допомогти усім працівникам компанії навчитися вчитися та самостійно приймати рішення; допомогти менеджерам навчитися бути коучами; допомогти керівникам навчитися створювати «організації, які постійно вдосконалюються у процесі навчання власних працівників».

Отже, сучасна версія коучингу прийшла до нас із світу спорту як один із методів навчання тенісу, який пізніше використовувався у лижному спорті та гольфі і який відрізнявся від традиційних методів навчання та ґрунтувався на «**усвідомленні, довірі та виборі**». Згідно Т. Голві, коучинг - це методика розкриття потенціалу особистості для максимізації власної продуктивності та ефективності. **Коучинг більше допомагає особистості навчатися, ніж вчить. Це не тільки техніка, яка застосовується в певних обставинах, а ще і метод управління, метод взаємодії з людьми, а також спосіб мислення.**

Підхід, який запропонував Т. Голві, насправді застосовувався і раніше, приблизно 2500 років тому, давньогрецьким філософом **Сократом.** Він навчав стародавніх греків, як поліпшити власне життя. У першу чергу за допомогою питань він діагностував інтелектуальний потенціал своїх учнів і підштовхував до роздумів про власне життя, а потім у відповідний спосіб за допомогою заданих питань сприяв тому, щоб вони **самостійно приходили до думки як вчинити в тій чи інший ситуації.** Не даючи їм, однак, готових рішень, наштовхуючи питаннями на самостійне знаходження відповідей на нагальні життєві виклики. Це можна показати на прикладі притчі:

*Один чоловік запитав у Сократа:*

*- Знаєш, що мені сказав про тебе твій друг?*

*- Почекай, - зупинив його Сократ, - просій спочатку те, що збираєшся сказати, скрізь три сита.*

*- Три сита?*

*- Перш ніж що-небудь говорити, потрібно це тричі просіяти. Спочатку через* ***сито правди.*** *Ти впевнений, що це правда?*

*- Ні, я просто чув це.*

*- Це означає, що ти не знаєш, це правда чи ні. Тоді просіємо через друге сито -* ***сито доброти.*** *Ти хочеш сказати про мого друга щось хороше?*

*- Ні, навпаки.*

*- Таким чином, - продовжував Сократ, - ти збираєшся сказати про нього щось погане, але навіть не впевнений в тому, що це правда. Спробуємо третє сито -* ***сито користі.*** *Чи варте мені почути те, що ти хочеш розповісти?*

*- Ні, в цьому немає необхідності.*

*- Отже, - уклав Сократ, - у тому, що ти хочеш сказати, немає ні правди, ні доброти, ні користі. Навіщо тоді говорити про це?*

<https://www.youtube.com/watch?app=desktop&v=YhyEpqNZYKU&ab_channel=%D0%91%D1%96%D0%B7%D0%BD%D0%B5%D1%81-%D0%BA%D0%BE%D1%83%D1%87%D0%9E%D0%BB%D0%B5%D0%BD%D0%B0%D0%A1%D0%BF%D0%B5%D0%BA%D1%82%D0%BE%D1%80>