

Хайнцу фон Фёрстеру  
посвящается

# 1 Введение

*«Чувство возможности можно определить как способность думать обо всем, что вполне могло бы быть, и не придавать тому, что есть, большую важность, чем тому, чего нет».*

*Роберт Музиль*

В этом исследовании мы постараемся более тщательно проанализировать понятие-хамелеон — «коучинг», как его окрестил Рольф Штифель, и, понимая, что современную литературу по исследованиям «коучинга» уже невозможно обработать в полном объеме, сконцентрируемся на одной из форм «коучинга», которая считается новой с 1980-х годов и выглядит очень многообещающе — это системно-конструктивистский коучинг.

Системно-конструктивистский подход мы объясним следующим образом: сначала кратко представим основы теории производства знаний, «радикальный конструктивизм» со всей

его системой рассуждений, гипотезами и постулатами о том, как именно люди создают свою реальность и как ее воспринимают. Дальше мы подготовим почву для того, чтобы представить коучинг-модель, опираясь на знание принципов «производства знаний», то есть того, как любая самоорганизующаяся живая система (человек) производит свою «реальность» через индивидуально-субъективное восприятие (Жан Пиаже). Цитируя постулат Хайнца фон Фёрстера:

.....  
*«Если хочешь получить знания, учись действовать».*  
.....

Чтобы оценить все основные возможности, которые предоставляет такая теория производства знаний, как радикальный конструктивизм, мы обсудим пример системно-конструктивистского подхода – «Кильскую модель консультирования», в том виде, в котором ее первоначально разработал Уве Грау для большого спорта и как применял ее в дальнейшем для консультирования менеджеров, руководителей и политиков. Ведь эта модель была построена на основе системного подхода в психотерапии (Грегори Бейтсон, Пол Вацлавик, Стив де Шейцер и др.), а ее теоретические основы – это радикальный конструктивизм, как его представляли Хайнц фон Фёрстер, Умберто Р. Матурана и Эрнст фон Глазерсфельд, а также теория систем Никласа Лумана.

Для модели системно-конструктивистского коучинг-процесса основным является то, что:

- исходная точка в ней – это установление проблемы клиента;
- она берет за основу ресурсы и компетенции клиента;
- помогает клиенту добиться своих целей;
- осторожно и гибко «ставит под сомнение» и расширяет представления клиента о реальности;
- ставит вопросы, которые ориентированны на решения и будущее, «инсценирует» предложенные клиентом метафоры и анализирует их в процессе метадиалога;
- в сотрудничестве всех участников формирует новые подходы, которые могут привести к изменению действий;
- разрешение проблемы клиента признается его успехом и заслугой. (В данном случае я говорю ради простоты о «клиенте» как об абстрактном лице, так как, с одной стороны, я имею в виду как клиента-мужчину, так и клиента-женщину, а с другой стороны, под словом «клиент» я подразумеваю группу людей (командное консультирование)).

Коучинг, как он здесь представлен, можно определить как:

- (1) лично-ориентированное консультирование по всем вопросам, которые возникают в профессиональной среде, и
- (2) взаимодействие экспертов (*коуч – клиент*).  
Цель коучинга – в ходе конструктивной беседы совместно найти решение проблемы.

С помощью «Кильской модели консультирования», с ее основными положениями, методами, техниками и т.д., мы постараемся дать ответ на «вопрос, лежащий в основе исследования» – как мы, как консультанты, коучи или «внутренние коучи» (как руководители) можем «донести» до клиента или сотрудника новые позиции и подходы к «проблемной» реальности и найти решения, которые ведут к цели, а также создать принципиальные возможности для «реконструкции» уже существующего.