

Резолюция по итогам I Всероссийской научно-практической конференции с международным участием «Психология коучинга: методология, теория, практика»

Даты проведения конференции: 11-12 апреля 2025 г.



Резолюция обсуждалась на итоговом Круглом столе
«Перспективы развития научно обоснованного коучинга в России»

Утверждено Программным и Организационным комитетами
конференции

Редакторы:

Председатель программного комитета Н.В.Антонова

Председатель организационного комитета О.Д.Вильковская

Москва 2025



Введение

Цель конференции

Развитие методологии Психологии коучинга (Coaching Psychology) как отрасли психологического знания и обмен идеями и опытом применения научно обоснованной психологии коучинга (Coaching Psychology) в практике сопровождения лидеров, современного бизнеса, госсектора, медицины, спорта и образования.

Актуальность конференции

Актуальность конференции обусловлена необходимостью разработки теоретико-методологической базы коучинга в России, без которой невозможно не только повышение качества научных исследований коучинга в нашей стране, но и его легитимизация как практики применения для сопровождения изменений для отдельного человека и для организаций.

Конференция носит междисциплинарный характер. Приглашены к участию все, кто заинтересован в развитии научно обоснованного коучинга в России: коучи, психологи, преподаватели и учащиеся ВУЗов, руководители и сотрудники организаций.

Аудитория конференции

- Практикующие коучи
- Преподаватели курсов коучинга и психологии коучинга
- Исследователи, развивающие научно обоснованный подход в коучинге
- Студенты, изучающие коучинг
- Представители бизнеса, НКО, государственных организаций, заинтересованные в применении качественных коучинговых услуг на научно обоснованной базе.

В рамках конференции выступили 12 спикеров на Пленарной сессии, 161 спикер в рамках работы секций. Проведено 8 мастер-классов, 17 тематических секций, одна стратегическая сессия.



Итоги работы секций

1 Арт-коучинг и креативные практики

Руководители секции: Талина Венгржновская — к.т.н., бизнес-психолог, executive и командный коуч, лектор НИУ ВШЭ
Олеся Реветнева — MCC ICF, MBA, арт-терапевт, собственник Академии арт-коучинга

Краткое резюме

- Представлено более 10 авторских методик; подтверждена эффективность арт-коучинга для развития креативного мышления и эмоционального интеллекта.
- Наблюдается рост интереса со стороны HR и поколений Y/Z при одновременной нехватке специалистов и слабой интеграции в образовательные программы.
- Рекомендована разработка стандартов сертификации, включение дисциплины в программы вузов и запуск корпоративных пилотных проектов.

Полное описание

Ключевые цели секции:

- Обсудить современные практики арт-коучинга и интеграцию арт-методов в коучинговые практики для решения бизнес-задач, личностного роста и трансформации организаций
- Представить авторские методики и доказательства эффективности арт-коучинга через кейсы и исследования
- Продемонстрировать успешные кейсы и исследовать потенциал арт-коучинга в различных сферах – бизнесе, образовании, социальной педагогике, конфликтологии

Результаты

- Было представлено более 10 методик, включая авторские (АРТ-БРИЗ, креативный мастер-майнд, музейный арт-коучинг, трансформационные игры, психодраматические практики и др.)
- Подтверждена высокая эффективность арт-коучинга в развитии креативного мышления, эмоционального интеллекта, снижении стресса и мотивационном отклике
- Выявлена роль визуальных методов (коллажи, метафорические карты, игры, музеи) в активации подсознательных ресурсов
- Установлена высокая применимость подхода в бизнесе, образовании и работе с молодежью, включая маргинализированные группы



Текущая ситуация и вызовы

Позитивные тенденции:

- Рост интереса к арт-методам в коучинге, особенно у представителей поколений Y и Z, HR и креативных индустрий
- Возрастающая роль музеев, театра, искусства как пространства для самопознания и группового развития
- Усиление роли нейронауки в обосновании методик

Негативные тенденции и проблемы

- Недостаточная интеграция арт-коучинга в систему подготовки коучей
- Ограниченная осведомленность бизнеса о возможностях метода
- Недоверие к арт-методам как «непрактичным» в консервативной среде
- Сопротивление традиционных организаций внедрению творческих подходов
- Сложность измерения результатов арт-коучинга в количественных показателях
- Дефицит квалифицированных специалистов, совмещающих коучинговые и арт-терапевтические компетенции
- Потребность в этическом сопровождении и чёткой границе между терапией и коучингом

Инновации и лучшие практики

Авторские методики и техники:

- Психодраматические техники в коучинге (Кларина Е.) – усиление эмпатии и проработка межличностных конфликтов
- Музейный арт-коучинг (Реветнева О.) – уникальное пространство для работы с ценностями, инсайтами и целеполаганием, с использованием VR/AR для дистанционных сессий
- Метод АРТ-БРИЗ (Венгржновская Т.) – диагностика команды и построение стратегий через визуальные образы
- Деколлаж(Карпава А.) Реконструкция памяти, работа со способностью восстанавливаться после сложных ситуаций и продолжать двигаться вперед навстречу будущему
- Авторская техника работы с картинами великих художников Жакина А
- Использование Арт-коучинга в работе руководителями для достижения бизнес-целей целей. (Кияшко О.)
- Включение методов игры в практику коучинга(Смольникова О.)
- Метод использования арт-коучинга в педагогике (Малкина В.)



Успешные кейсы:

- Повышение вовлеченности сотрудников с 5.6 до 8.8 баллов через арт-сессии (кейс Венгржновской)
- Решение конфликтов в университетских коллективах через деколлаж и «человеческие скульптуры» (Карпава А.)

Рекомендации

Профессиональному сообществу:

- Расширять представление об арт-коучинге как инструменте для работы с бизнесом, командами и молодежью
- Развивать этические стандарты и систему супервизии в арт-коучинге
- Разрабатывать стандарты сертификации арт-коучей
- Внедрять пилотные проекты в корпоративных HR-практиках

Образовательным учреждениям:

- Включить арт-коучинг в программы подготовки коучей, педагогов и психологов
- Разрабатывать модули по креативному мышлению и визуальным практикам
- Включать модули по арт-коучингу в программы MBA и психологических факультетов

Государственным органам и НКО:

- Поддерживать программы арт-коучинга в школах, университетах и центрах социальной адаптации
- Финансировать гранты и пилоты на развитие креативных форматов коучинга
- Поддержать исследования эффективности методов через гранты

Внедрение и развитие

Механизмы и инструменты:

- Корпоративные программы и стратегические сессии с арт-коучингом
- Объединение арт-коучинга с музейной педагогикой, театральными практиками и социальным проектированием
- Создание профессионального сообщества арт-коучей и единой методической базы
- Цифровые платформы для арт-коучинга (дневники прогресса, VR-музеи)
- Сетевые сообщества для обмена кейсами (например, на базе РПО, НИУ ВШЭ)



Будущие исследования и проекты

Перспективные направления:

- Эмпирическая оценка эффективности арт-коучинга в бизнес-среде
- Исследования влияния художественного восприятия на когнитивные и поведенческие установки
- Влияние арт-коучинга на поколения Z и Alpha
- Сравнительный анализ эффективности онлайн- и офлайн-форматов
- Международные коллаборации и мультидисциплинарные проекты (коучинг + искусство + медиа + технологии)

Совместные проекты:

- Международное исследование с Университетом Гранады (Испания) по трансформации конфликтов
- Пилотная программа для школ с интеграцией арт-коучинга в учебный процесс
- Организация рабочей группы по подготовке совместного гранта (например, РФФИ, Erasmus+)
- Проведение пилотных программ в музеях, школах, университетах

2 Коучинг в бизнесе

Руководитель секции: Ольхов Владислав Юрьевич, магистр психологии НИУ ВШЭ, бизнес-психолог, executive коуч, психодинамический организационный консультант, предприниматель, исследователь, корпоративный антрополог

Краткое резюме

- Коучинг доказал эффективность в кризисных ситуациях (кейс ресурсодобывающей компании 10 000+ сотрудников).
- Спрос на психологически обоснованный коучинг растёт, но ощущается дефицит компетентных специалистов и сопротивление руководства.
- Предлагается сформировать профессиональное сообщество, продвигать научность метода и создать единый регулятор отрасли.

Полное описание

Цель секции

Проанализировать, как коучинг внедрен в бизнес и насколько эффективен



Результаты:

- Коучинг помогает на разных этапах бизнес-процессов, в том числе хорошо себя проявил в критические моменты.
- Не только качественные, количественные методики позволяют коучингу помогать бизнесу, но и проективные методики тоже.

Текущая ситуация и основные вызовы

Позитивные тенденции

- пользуется спросом коучинг в связке с психологией
- именно психология позволяет «углубить» коучинг и использовать его более широко и в даже в кризисных ситуациях

Негативные тенденции

- Проблемы в компетентных коучах, некоторым компаниям приходится растить кадры внутри.
- Сопротивление становится преградой между работой специалиста и руководством компании.

Инновации и лучшие практики

- Внедрение количественных психологических методов, которые позволяют собрать базу данных, которую потом можно использовать для построения стратегии компании. Данные собираются под запрос.
- Проектные методы в работе позволяют немного по-другому посмотреть на возникающие проблемы в бизнесе.
- Наиболее выделились кейс с внедрением коучинга в крупную ресурсодобывающую компанию с 10+ тысяч сотрудников во время критической ситуации, возникшей с резким уходом компании-инвестора в связи с санкциями. Руководству необходимо было очень быстро найти решение, чтобы сохранить атмосферу в коллективе, рабочий настрой и суметь двигаться дальше. Коллеги работали в экстремальных условиях, каждый день риск катастрофы сохранялся. Но они сумели выправить ситуацию.

Рекомендации

- Если чувствуете, что с бизнесом что-то происходит, не стоит дотягивать до критического момента, лучше сразу обратиться к компетентным специалистам.



- То же самое, если необходимо внести изменения в компанию, а вы понимаете, что это связано с определенными рисками, обратитесь к специалистам.
- Качество коучинговых услуг поможет улучшить создание некой общности среди специалистов, некой доктрины, которая могла бы регламентировать деятельность коучинга.
- Поднимать острые вопросы на конференциях, собирая ключевых лиц в отрасли, консолидировать полученную информацию, использовать ее в работе.
- Говорить и демонстрировать научность в коучинге на широкую аудиторию и в медиапространстве.

Внедрение и развитие

- Проведение конференций.
- Подчеркивать научную обоснованность коучингового подхода.
- Проявляться в медиапространстве.
- Создание профсоюзных организаций или подобных.
- Стремление к единому регулятору коучинга, где смогут комфортно располагаться все подходы и сопутствующие, необходимые практики.

Будущие исследования и проекты

Дальнейшего исследования требуют темы внедрения коучинга в организации, особенно в малый и средний сегмент бизнеса. Пока руководители не очень лояльно настроены к услугам специалистов. Как раз планомерная работа в научном, медиа пространствах с привлечением не только специалистов, но и представителей отраслей и сфер деятельности, должна плодотворно отразиться на рынок коучинговых услуг в целом.

3 Исследования в коучинге

Руководитель секции: Юлия Зубова – психолог кафедры социальной психологии МГУ имени М.В. Ломоносова, преподаватель факультета практической психологии МВШСЭН, профессиональный коуч по стандартам ICF, член секции «Психология коучинга» РПО и секции «Коучинг» АКПП, бизнес-тренер Центра корпоративных образовательных решений.

Краткое резюме

- Отмечен дефицит российских эмпирических исследований; ИИ открывает новые возможности для сбора и анализа данных.
- Позитив — усиление внимания к доказательной базе; негатив — распространение псевдонаучных концепций.



- Необходимо развивать совместные проекты, уточнить критерии научности и институционализировать профессию.

Полное описание

Цели:

- представление и обсуждение исследований коучинговой практики;
- обсуждение возможностей интеграции коучинговой практики с разнонаправленными психотерапевтическими подходами и моделями;
- применение ИИ в практике коуча.

Выводы:

- существует не так много российских исследований коучинга с опорой на современные представления академической психологии и фактические данные;
- существуют возможности интеграции коучинговой практики с разнонаправленными психотерапевтическими подходами и применение их методов в коучинге;
- ИИ дает растущие возможности для того, чтобы быть в опережающей позиции на рынке коучинговых услуг.

Текущая ситуация и основные вызовы

Какие тенденции (позитивные и негативные) наблюдаются в области коучинга и психологии?

- Позитивные: рост внимания к научному обоснованию коучинга как методу помогающей практики; обоснование заимствования коучингом инструментов смежных подходов для получения клиентами значимых измеримых результатов; развитие ИИ для повышения эффективности и, с другой стороны, юзабилити и доступности коучинговой практики.
- Негативные: все еще отсутствие понимания критериев научной обоснованности метода/практики, опора на теории “триединого мозга” как на научные.

С какими проблемами чаще всего сталкиваются практикующие коучи/психологи?

- Оценка качества обучения коучингу; вопрос о компетенциях коуча для реализации социальной работы; замена коуча инструментами ИИ; негативные коннотации в восприятии коуча в быденном сознании, порожденные СМИ.



Инновации и лучшие практики

Подход к оценке качества обучения коучингу, применение нейролингвистических маркеров для определения типа клиента коучинга, использование инструментов ИИ в коучинговой практике, опора на особенности российского менталитета при заимствовании зарубежных инструментов коучинга, применение инструментов IFS в коучинге, применение инструментов психодрамы, логотерапии и гештальт-терапии в коучинге (интеграция практик)

Рекомендации

Профессиональному сообществу:

- аккуратность в употреблении терминов внутри области;
- обоснованность выводов о результативности коучинговой практики на основе качественно проведенных исследований - больше сообщать сообществу и общественности об их результатах;
- важность НОК коучей и значимость институционализации профессии коуча для повышения престижности профессии;
- научно обоснованная интеграция практики коучинга и смежных помогающих практик.

Внедрение и развитие

- Совместные исследования коучинговой практики для ее научного обоснования;
- участие в проекте “Московское долголетие” в связи со спросом на коучинговые услуги у участников проекта; применение ИИ инструментов для упрощения и повышения эффективности работы коуча и клиента.

Будущие исследования и проекты

- Совместные проекты в области научного исследования коучинговой практики; участие в проекте “Московское долголетие” в связи со спросом на коучинговые услуги у участников проекта.

4 Карьерный коучинг. Evidence-based подход

Руководитель секции: Горшкова-Бекетова Екатерина Сергеевна – карьерный коуч, эксперт в сфере развития персонала, лидер проекта «Карьерные диалоги»

Краткое резюме

- Становится элементом системного управления талантами; демонстрирует экономический эффект через рост продуктивности и лояльности.



- Основные вызовы — отсутствие чётких функций карьерного коуча, стереотипы и низкая готовность руководителей.
- Рекомендуются гибкие форматы сопровождения, развитие компетенций коучей и лонгитюдные исследования.

Полное описание

Цели секции

- Комплексное исследование роли карьерного коучинга в организациях и B2C сегменте.
- Анализ ключевых аспектов коучинга в профессиональном развитии и управлении карьерой специалистов.
- Исследование возможностей применения карьерного коучинга в ситуациях аутплейсмента, частных обращений за карьерным консультированием.
- Представить передовые практики карьерного сопровождения в корпоративной и внекорпоративной среде.
- Выявить основные тренды и запросы на карьерный коучинг в бизнесе и от частных клиентов.
- Представить инновационные методики внедрения карьерного коучинга.

Результаты секции

- Карьерный коучинг всё чаще становится частью системного управления талантами и EVP-компаний: он востребован не только на уровне линейных специалистов, но и среди менеджеров и топ-менеджеров.
- Коучинг помогает сохранять устойчивость и управляемость карьерных траекторий в условиях трансформаций, реструктуризаций и слияний.
- Отмечен рост доверия к карьерному коучингу как к инструменту профессионального развития среди специалистов.
- Применение коучинга в организациях для решения личных запросов сотрудников способствует увеличению уровня лояльности работников.
- Компании демонстрируют экономический эффект от внедрения карьерных коучинговых программ: повышение продуктивности, вовлечённости, качества карьерных решений, вовлеченности и удовлетворенности.

Текущая ситуация

- Рост запросов на карьерный коучинг от компаний — все больше организаций рассматривают карьерный коучинг как стратегический элемент системы управления талантами.



- Коучи активно вовлекаются в процессы адаптации команд к изменениям, таким как цифровизация, agile-переход и внедрение новых оргструктур.
- Расширение карьерного коучинга за пределы HR — руководители подразделений начинают использовать коучинг в рамках people-менеджмента и развития сотрудников.
- Компании усиливают внутренние коучинговые ресурсы: принимают сотрудников на должности штатных коучей, обучают сотрудников коучинговому подходу на уровне руководителей направлений.
- Развитие карьерного самосознания у специалистов — все больше профессионалов рассматривают свою карьеру как актив, которым нужно управлять осознанно.
- Инвестиции в коучинг как часть HR-бренда и системы благополучия — наличие карьерного коуча или коучинговых программ внутри компании становится конкурентным преимуществом при найме и удержании талантов.

Основные вызовы:

- Отсутствие единого понимания функций карьерного коуча на рынке.
- Слабая готовность линейных руководителей использовать коучинговый стиль и поддерживать карьерное развитие сотрудников, сопротивление при внедрении коучинга.
- Стереотип о коучинге как о «нематериальной» и практике, которую нельзя оцифровать.
- Компетентность коучей, подготовка к работе в ситуации вынужденных изменений в карьере в условиях динамичного рынка труда.

Инновации и лучшие практики

- Разработка авторской методики оценки результативности коучинга. (Екатерина Горшкова-Бекетова).
- Инструмент по формированию долгосрочной карьерной цели. (Светлана Бергер).
- Выявление психологической готовности клиента к изменениям в карьере как инструмента прогноза эффективности применения карьерного коучинга. (Екатерина Александрова).

Рекомендации

- Выстраивание гибкого и адаптивного формата работы под персональные особенности клиента в проживании изменений в карьере.



- Повешение компетентности в области оказания мультимодальной поддержки клиентам.
- Выявление границ эффективности применения коучинга на разных стадиях изменения поведения в процессе карьерного перехода с одновременным учётом стилевых особенностей проявлений клиентов.

Внедрение и развитие

- Исследование компании GetExperts рынка коучинговых услуг в России. (Екатерина Котова).
- Развитие эмоционального интеллекта в карьере руководителя. (Юлия Весновская).
- Карьерные диалоги как инструмент повышения эффективности команды. (Анастасия Судакова).
- Внедрение карьерного коучинга в компании «Цитадель»: пилотный проект 2023-2025. (Елена Григорьева).

Будущие исследования и проекты

- Расширение выборки исследования карьерного коучинга и запуск лонгитюдных исследований.
- Описание сложных кейсов карьерного коучинга, в частности поведение при конфликте интересов и порядке использования инструментов коучинга и консультирования.

5 Когнитивно-поведенческий коучинг

Руководитель секции: Антонова Наталья Викторовна – кандидат психологических наук, профессор департамента психологии НИУ ВШЭ, руководитель секции «Психология коучинга» РПО, член экспертного совета секции «Коучинг» АКПП

Краткое резюме

- Сформирована интегративная модель коучинга и модель компетенций КП-коуча; разработаны навигаторы моделей и протоколы.
- КПК показал эффективность в программах жизнестойкости и предотвращения выгорания персонала.
- Планируется апробация навигаторов на рынке и дальнейшая валидация моделей.



Полное описание

Цель

Анализ существующих на данный момент исследований, моделей, разработок, определение перспектив исследований

Результаты:

- разработана интегративная структурная модель коучинга;
- разработаны интегративные модели
- разработана модель компетенций когнитивно-поведенческого коуча
- представлены исследования применения КПК для решения различных задач
- созданы коллаборации

Текущая ситуация и основные вызовы

- Тенденции в КПК:
- разработка интегративных моделей;
- разработка протоколов;
- разработка моделей компетенций;
- разработка программ по повышению жизнестойкости, предотвращению выгорания с применением КПК

Инновации и лучшие практики

- «Навигатор моделей коучинга»
- Модель компетенций КП коуча
- Модели для различных задач

Рекомендации

Применение КП коучинга для решения различных проблем в организации поможет получить научно обоснованный результат с прозрачной и валидной системой оценки результата

Внедрение и развитие

- Навигатор моделей коучинга будет внедряться в практику коучей
- Модель компетенций уже внедрена в подготовку когнитивно-поведенческих коучей в НИУ ВШЭ и АКПП
- Схематерапия - коучинг как перспективное направление

Будущие исследования и проекты

- Апробация навигатора и выведение его на рынок для использования коучей



- Дальнейшая разработка протоколов на основе моделей для различных запросов
- Анализ 14 доступных моделей компетенций (включая франко- и немецкоязычную).
- Рассмотреть слияние кластеров «Целенаправленность» и «Процесс».
- Формирование детализированной модели до уровня отдельных компетенций и индикаторов.
- Продолжить методологическую апробацию в рамках программы «Коучинг в организации» НИУ ВШЭ, со сбором количественных данных для эмпирической валидации модели.
- Изучение взаимосвязи между овладением компетенциями и эффективностью когнитивно- поведенческого коуча.
- Разработка подхода “схема-коучинг” (подумать над названием)
- Разработка программ майндфулнес, саморегуляции, повышения жизнестойкости на основе КПК
- Проведение исследования по применению КПК для адаптации персонала в организации
- Разработка методик оценки эффективности коучинга
- Разработка методологии и проведение исследований применения КПК для сопровождения организационных изменений
- Создание научного семинара в АКПП или в секции “ПК” (РПО)

6 Коучинг в медицине

Руководитель секции: Наумцева Елена Александровна, кандидат психологических наук, доцент департамента психологии НИУ ВШЭ, организационный консультант, организационный коуч, член экспертного совета секции «Коучинг» АКПП, профессиональных ассоциаций (АКПП, АСМР, РПО). Консультант проектов трансформации медицинской отрасли, руководитель проекта «Коучинг для главных врачей» (ВШЭ).

Краткое резюме

- Системно представлены кейсы применения коучинга в клиниках и фарм-компаниях; выявлен дефицит количественных исследований.
- Вызовы: иерархическая культура, скепсис и низкая информированность врачей.
- Рекомендуется включить коучинг в медобразование, формировать базу кейсов и проводить совместные исследования.



Полное описание

Цель

обзор коучинга в медицине: состояние отрасли с точки зрения применения доказательного подхода

Результаты

представлены различные типы исследований: кейсы (основная часть), количественные исследования, обзор, методический доклад

Текущая ситуация и основные вызовы

Тенденции

- применение только широко распространенных моделей (Калгари-Кэмбриджская)
- дефицит кейсов применения коучинга в медицине
- дефицит доказательности и количественных исследований
- интерес молодого поколения врачей-коучей к применению подхода в управлении и развитии медицинских организаций

Проблемы с которыми чаще всего сталкиваются практикующие коучи/психологи:

- психоэмоциональная реальность пациента не включена в обычную коммуникацию с врачом
- применение коучинга в сопровождении пациентов с хроническими заболеваниями
- привычка сотрудников медицинских организаций к директивному подходу
- скептическое отношение к коучингу
- иерархическая культура в мед организациях
- низкий уровень приверженности к изменениям поведения у пациентов
- низкая осведомленность врачей о коучинге

Инновации и лучшие практики

- Инновационные методики и технологии были представлены на секции
- программа коучинга “на пути к активному долголетию 6/60”
- интервизии для сообщества нутрициологов, программа группового коучинга (Кузьмичева В)
- интеграция коучинговых инструментов в коммуникацию врача-репродуктолога

Успешные кейсы



- внедрение коучингового подхода в фармацевтической компании, в частных медицинских клиниках, в больнице. Причина: для старта развития отрасли необходим набор практических кейсов, который станет фундаментом для следующих количественных исследований

Рекомендации

Профессиональному сообществу (коучи):

- делать шаги интеграции с медицинским сообществом: отраслевые конференции, совместные круглые столы, исследования
- организация программ коучинга в доказательном подходе, высоко оцениваемым в медицинском сообществе

Образовательным учреждениям (ВУЗы):

- включение курсов и программ по коучингу и развитию коммуникативных навыков для студентов медицинских специальностей старших курсов

Предлагаемые меры

- Популяризация коучинга в медицине, направленная на повышение информированности о возможностях подхода

Внедрение и развитие

- Сбор базы кейсов «Коучинг в медицине»
- Конференция по коучингу в медицине
- Опрос по уровню осведомленности медицинского сообщества

Будущие исследования и проекты

- Протоколы коучинга в общении с пациентами, методическая подготовка
- По итогам секционного заседания обозначена готовность участников запускать совместные проекты.

7 Коучинг в спорте

Руководители секции: Уляева Лира Гаязовна, президент АСП, доцент МГУСиТт, руководитель магистерской программы "Психология спорта" МГУСиТ, психолог СШОР по фехтованию МГФСО, кандидат психологических наук

Мурзина Марьяна, магистр психологии и педагогики ДЮС, лаборант-исследователь лаборатории Экопсихология развития и психодидактики, ФГБНУ «ФНЦ ПМИ», лидер Балинтовских групп



Краткое резюме

- Коучинг рассматривается как целостная система развития спортсмена; подтверждена значимость ментальной подготовки.
- Позитив — рост коучинговых компетенций тренеров; негатив — слабая стандартизация техник.
- Приоритет — валидация методов и повышение психологической грамотности участников спортивной среды.

Полное описание

Ключевые цели секции:

- Комплексное исследование применения коучинга в спорте
- Анализ психологических аспектов коучинга в спортивной подготовке
- Обмен профессиональным опытом
- Разработка инновационных отечественных подходов (Рука Помощи Ковтун Виктор) в спортивной психологии

Результаты и выводы:

- Коучинг - целостная система развития спортсмена, нацеленная на раскрытие потенциала атлета в своем темпе и ритме и психологической удовлетворенности от занятия в спорте.
- Подтверждена значимость ментальной подготовки, убыстрение достижения результатов
- Представлены эффективные кейсы работы в различных видах спорта (регби, художественная гимнастика, гребной слалом, баскетбол и пр.)
- Предложена Позитивная психология М. Селигмана как методологическая основа коучинга в спорте

Текущая ситуация и основные вызовы

Позитивные тенденции:

- «Возвращение» коучинга в спорт
- Рост коучинговых компетенций у тренеров и психологов, родителей

Негативные тенденции:

- Недостаточная стандартизация, валидизация коучинговых технологий
- Низкий уровень психологической грамотности в спорте

Инновации и лучшие практики

Представленные методики:



- Пирамида Дилтса, открытые вопросы, Техника транспозиции, Позитивная психология, Командный коучинг, План 100, велосипед баланса атлета и др.
- Методика "Рука помощи" – отечественный инструмент

Успешные кейсы:

- Коучинг в детско-юношеском спорте
- Развитие когнитивной гибкости спортсменов
- коучинговое сопровождение в гребном слаломе
- Командообразование в баскетбольном клубе
- Применения коуч-технологий в ситуации эмоционального выгорания юных спортсменов, занимающихся художественной гимнастикой.

8 Коучинг в юридической практике и адвокатуре

Руководитель секции: Крайванова Екатерина Михайловна, управляющий партнер ООО "Центр корпоративных образовательных решений"

Краткое резюме

- Коучинг усиливает стратегическое планирование и снижает выгорание юристов; растёт интерес к судебной медиации.
- Основные барьеры — скептицизм и нехватка специализированных коучей.
- Предлагается включить коучинг в программы юрфакультетов, проводить исследования и поддерживать обучающие инициативы.

Полное описание

Цель

Секция была направлена на исследование и демонстрацию практического потенциала коучинга как инструмента:

- стратегического и тактического планирования в юридических командах;
- командообразования и управления командной динамикой;
- повышения профессиональной эффективности адвокатов и медиаторов;
- сопровождения клиентов в процессе принятия решений в условиях стресса и конфликта.

Текущая ситуация и основные вызовы

Наблюдается рост интереса к коучингу в юридической среде, однако его применение часто остается интуитивным и несистемным. В больших компаниях и корпорациях развивается благодаря инициативам отдельных руководителей и их



видения неэффективности процессов управления в которых отсутствует фокус внимания на человеке и его эмоциональное состоянии.

Основные вызовы

- Низкая осведомленность о научных основах коучинга;
- Скептицизм со стороны консервативных структур;
- Недостаточная подготовка коучей, работающих с юридической аудиторией.

Инновации и лучшие практики

- Представлены несколько кейсов стратегических сессий в юридических командах с разбором эффективных и неэффективных инструментов.
- Использование коучинговых бизнес-игр как инструмента диагностики и развития команд.
- Практика «коучинг в судебной медиации» как инновационный подход для работы в наследственно-корпоративных спорах.
- Внедрение доказательных коучинговых методик (основанных на когнитивной психологии) в индивидуальную практику адвоката.

Рекомендации

Юридическим организациям — внедрять коучинговые подходы в процессы стратегического планирования и работы с командами.

Адвокатам и юристам — развивать навыки эмоционального интеллекта и клиент-ориентированного мышления с помощью коучинга.

Образовательным учреждениям — включить в программы подготовки юристов и медиаторов дисциплины, связанные с коучингом и психологией.

Государственным и профессиональным ассоциациям — поддерживать научные и образовательные инициативы в области коучинга для юридической сферы.

Внедрение и развитие

- Проведение регулярных обучающих и стратегических сессий для команд юридических департаментов.
- Внедрение игровых форматов и коучинг-подходов в юридических отделах
- Внедрение коучингового подхода к управлению

Будущие исследования и проекты

Тема для дальнейшего исследования:



- Влияние коучинга на профилактику профессионального выгорания юристов (эта тема была затронута, но дальнейшее исследование могут помочь продвигать коучинг в юридической сфере)
- Эффективность различных коучинговых моделей в контексте юридического сопровождения клиентов.

Проекты:

- Организация серии воркшопов и мастер-классов на базе юридических факультетов и адвокатских палат.
- Организация серии практикоориентированных воркшопов, мастер-классов и семинаров на базе высших учебных заведений в рамках управленческих программ (МВА и пр) и ДПО для лидеров юридических функций.

9 Коучинг и менторинг в управлении

Руководитель секции: Переверзева Наталья Юрьевна - кандидат философских наук, консультант по управлению СМС, мастер-коуч и коуч руководителей, психолог-практик. Председатель Комитета по развитию бизнес-практик МТПП, организатор конференции. CEO консалтинговой компании

Краткое резюме

- Коучинг и менторинг становятся ядром развития лидеров; активно интегрируются VR и ИИ-решения.
- Проблемы — недостаточная стандартизация и низкая психологическая грамотность менеджеров.
- Рекомендуется формировать культуру коучинга, внедрять измеримые KPI и комбинированные подходы.

Полное описание

Ключевые цели секции:

- Комплексное исследование применения коучинга и менторинга в развитии руководителей и лидеров
- Анализ истории и тенденций развития менторинга в России
- Исследование ценностей и запросов руководителей
- Разработка предложений развития направления менторинга в управлении
- Обмен профессиональным опытом

Результаты и выводы:

- Коучинг – база для менторинга в развитии руководителей и лидеров в системе управления организацией



- Представлена аналитика использования коучинга в управлении и развитии руководителей и лидеров, с различными приоритетами в запросах на коучинг
- Подтверждена значимость рефлексии для развития руководителей и лидеров
- Представлены широкий спектр инструментов и подходов коучинга
- Раскрыты эффективные кейсы работы в различных ситуациях с использованием коучинговых инструментов и менторинг-подходом
- Предложен менторинг на основе коучинговых технологий как важный развивающий подход руководителя настоящего и будущего

Текущая ситуация и основные вызовы:

- Наблюдается тренд развития профессионального подхода применения коучинга и менторинга в развитии руководителей и лидеров
- Частой причиной возникающих конфликтов является фундаментальное противоречие между ориентацией на краткосрочные бизнес-результаты и долгосрочным развитием человеческого капитала
- Неготовность и неосознанность руководителей в использовании инновационных подходов в развитии лидеров

Позитивные тенденции:

- Коучинг и менторинг становится важным подходом развития руководителей и лидеров в корпоративном формате
- Происходит интеллектуально-интегральный скачок накопления важной информации, качественных научно-обоснованных знаний и практических инструментов в интеграции психологии и менеджмента для работы и наращивания применения коучинга и менторинга в управлении, развитии управленцев

Негативные тенденции:

- Недостаточная стандартизация, валидизация коучинговых технологий и менторинга
- Недостаточный уровень психологической грамотности и готовности у руководителей развивать компетенцию менторства для развития своих лидеров в организации

Инновации и лучшие практики:

Интеграция технологий:



- Использование виртуальной и дополненной реальности для создания интерактивных коучинговых сессий, что повышает вовлеченность и помогает глубже проработать цели клиентов.
- Применение искусственного интеллекта (например, коуч-ботов), который делает коучинг доступнее и эффективнее. Это позволяет сочетать поддержку ИИ и человека для достижения лучших результатов.

Эмоциональная аналитика:

Анализ эмоционального состояния сотрудников с помощью технологий помогает выявлять проблемы, такие как стресс и выгорание, и эффективно их решать через коучинг.

Комбинированные подходы:

Совмещение техник менторства и коучинга позволяет адаптировать подходы к конкретным ситуациям. Например, ментор может дать совет на основе опыта, а коуч задаст вопросы для рефлексии и самостоятельного поиска решений

Лучшие практики

Создание культуры коучинга и менторинга: формирование организационной стратегии, которая объединяет отдельные инициативы в единую систему обучения и развития сотрудников. Это способствует созданию среды постоянного обучения.

Ориентация на измеримые результаты: внедрение критериев оценки эффективности коучинга и менторинга помогает компаниям отслеживать прогресс и обосновывать экономическую целесообразность этих программ.

Развитие лидерских качеств: использование менторства для передачи опыта управления и стратегического планирования, а коучинга — для развития саморефлексии и лидерских навыков у сотрудников.

Контекстуальный подход: учет контекста ситуации при выборе между менторством и коучингом. Например, менторство подходит для передачи опыта, а коучинг — для раскрытия внутренних ресурсов клиента.

Эти инновации и практики делают коучинг и менторинг более адаптивными к современным вызовам бизнеса, помогая организациям достигать устойчивого роста и развития.

Представленные методики:



- Пирамида Дилтса, Модель SCORE для работы с запросами клиентов, открытые вопросы, GROW, Модель групповой динамики Такмена, Канвас конфликта, Квадрант Декарта, вопросы открытые ОРИП, Обратная связь.
- Методика оценки «зрелости руководителя» – отечественный инструмент
- Значение интеграции коучингового, менторского подхода с директивным в экстремальных ситуациях, культура личности руководителя как ключевой инструмент,
- Целостное видение ментора
- Рефлексия 3 технологии: модель Гиббса, модель Рольфа и Интегральная модель рефлексии
- Анализ конфликта между бизнес-целями организаций и HR-функцией в контексте executive и командного коучинга.

Успешные кейсы:

- Внедрения изменений
- Развития лидеров и команд
- Развитие CEO руководителя в организации.

10 Коучинг и тьюторство в образовании

Руководители секции: Платонова Юлия Андреевна, к.филос.н., доцент НИУ ВШЭ – Нижний Новгород, методист МБОУ «Школа №134». Автор курсов и образовательных проектов по развитию навыков самонаправленного обучения взрослых и подростков.

Федулова Евгения Витальевна, Бизнес-коуч MCC ICF, тренер, ментор и ассессор, КПП-терапевт, аспирант психологического департамента НИУ ВШЭ.

Шилохвостова Лидия Александровна, сертифицированный тьютор, эксперт Академии Социальных Технологий

Краткое резюме

- Коучинг обучающихся повышает автономность и самоорганизацию; распространяется через инициативы «снизу».
- Вызовы — перегруз педагогов, недоверие к «иностранному» термину и выгорание.
- Необходимы популяризация, междисциплинарное сотрудничество и формирующие эксперименты.

Полное описание

Цель секции: выявить лучшие практики коучинга и тьюторства в образовании, создать пространство для партнерства в части проведения научных исследований



Результаты

- коучинг в образовании эффективнее распространяется через “миссионеров” снизу
- коучинг обучающихся способствует развитию их автономности и самоорганизации

Текущая ситуация и основные вызовы

растет интерес к теме коучинга подростков

Тенденции:

- высокая занятость и перегруженность педагогов, из-за чего часто высокий уровень сопротивления изменениям и низкий импульс к саморазвитию
- недоверие в системе образовани практике с иностранным названием (коучинг)
- в образовательных организациях небольшие команды психологов и тьюторов, их ресурса не всегда хватает
- высокий уровень выгорания среди педагогов
- низкий уровень мотивации к обучению среди обучающихся
- низкий уровень рефлексивности мышления педагогов и обучающихся

Инновации и лучшие практики

- искусственный интеллект для самокоучинга педагогов (Сберобразование)
- кейсы, реализованные командами увлеченных людей (Сберобразование, Мудрая школа, ТГУ, Коучинг в школах и т.д.)

Рекомендации

- перспективы кооперации помогающих практиков в сфере образования: коучей, тьюторов, психологов
- популяризация коучинга среди педагогов

Будущие исследования и проекты

- подходы и техники работы с мотивацией к обучению подростков и взрослых (в частности, педагогов)
- подходы и техники работы по развитию рефлексивности мышления
- проведение доказательных исследований в педагогике на небольших выборках в формате формирующего эксперимента.



11 Коучинг команд

Руководитель секции: Елена Малахова, Создатель Школы командного коучинга "КоУчегарка", Автор методологии системного коучинга отношений и команд, Командный коуч PCC ICF

Краткое резюме

- Командный коучинг сочетает обучение, игры и стратегические сессии; обеспечивает долгосрочный эффект.
- Негатив — запрос бизнеса на «быстрые решения» и неопределённость рамок метода.
- Приоритет — стандартизация и исследование влияния на бизнес-метрики.

Полное описание

Ключевые цели секции:

- Исследование применения разных психологических подходов в работе с командой
- Применение разных модальностей в работе с командой
- Обмен профессиональным опытом внедрения коучинга в РФ
- Представление авторских подходов в работе с командами

Результаты и выводы:

- Командный коучинг включает в себя разные модальности по развитию команды: обучение, игры, стратегическая сессия, фасилитацию...
- Такие подходы как транзактный анализ, когнитивные искажения усиливают работу коуча и создают глубинные трансформации на уровне команды.
- Эффект от командного коучинга носит долгосрочный характер, особенно когда коуч осознанно нацелен на то, чтобы компетенции остались в команде.
- Предложена Позитивная психология М. Селигмана как методологическая основа коучинга в спорте

Текущая ситуация и основные вызовы

Позитивные тенденции:

- Командный коучинг активно проникает в российский бизнес, это подтверждает наличие разных кейсов.
- Компании все больше осознают, что отношения — это важный элемент, который прямо влияет на процессы и результаты бизнеса.

Негативные тенденции:

- Бизнес хочет быстрых решений и не всегда готов работать системно



- У командных коучей нет четкой позиции, что такое командный коучинг. Может ли он содержать обучение, игры и в каком объеме.

Инновации и лучшие практики

Представленные методики:

- Ромб ясности, POSIWID, транзактный подход, когнитивный подход, P2P, Игра «Мастер доверия».

Успешные кейсы:

- Внедрение коучинга в организацию на примере годового проекта с IT компанией
- Сбер, ДВ. Проект взаимного командного коучинга в компании.
- Производственная компания, 250 человек. Внедрение стратегии компании.
- Со-настройка гибридных команд в ИТ
- Крупная дистрибьюторская компания 2500 человек. Внедрение командных диалогов.

Будущие исследования и проекты

Тема для дальнейшего исследования:

- Исследования влияния работы с командами на бизнес-результат. Какие бизнес метрики стоит всегда учитывать и считать в работе с командами. Гипотеза - если рынок будет знать и понимать измеримость командного коучинга, то эта модальность будет еще больше востребована.

12 Коучинг партнерств

Руководитель секции: Фефилова Наталья, бизнес, командный и executive-коуч, автор методики работы с партнерами в бизнесе

Краткое резюме

- Разработаны модели работы с семейными и бизнес-партнёрствами; подтверждён вклад в финансовые и отношения показатели.
- Растущий интерес требует специализированной подготовки и методологии.
- Рекомендуется открыть программы специализации и развивать кейс-базу.



Полное описание

Цель секции: помочь коучам, консультантам и предпринимателям глубже понять механизмы взаимодействия в партнерстве, освоить инструменты, способствующие его развитию на любой из стадий существования, изучить конкретные методики и кейсы работы с партнерским бизнесом, разобраться в факторах успеха и неудач партнерств, изучить возможные варианты работы с партнерами в конфликтах.

Партнерство - одна из наиболее частых форм взаимодействия в семье, бизнесе, жизни. Коучинг - тот инструмент, который помогает работать над самим партнерством и его целями, вне зависимости от этапа его существования. Коучинг партнерств - важнейшее направление в развитии коучинга в целом. Работать с партнерствами можно как с помощью уже существующих коучинговых и междисциплинарных инструментов, так есть необходимость разработки и исследования новых, применимых именно к партнерским отношениям.

Текущая ситуация и основные вызовы

Рост интереса к коучингу как инструменту работы с партнерами на любых этапах - о зарождения партнерских отношений, до любого из типов расставаний.

Инновации и лучшие практики

- Наталья Манухина, Институт групповой и семейной психологии и психотерапии (ИГиСП). Коучинг семей из двух-пяти поколений. С 2008 года автором проведен коучинг семьи с представителями более чем 500 семей. В докладе представлен авторский подход в работе с семьями, ключевые принципы организации процесса коучинга семьи из нескольких поколений и пост-коучингового сопровождения.
- Елисавета Батырова, РУДН, аспирант. Психологические особенности семейных отношений и ролей в разных культурных контекстах. Анализ влияния культурного контекста на семейные отношения и выполняемые семейные роли. Цель исследования – определить психологические особенности семейных отношений и ролей в разных культурных контекстах.
- Наталья Фефилова, бизнес, командный и executive-коуч. Коучинг партнерств: разработка методологии работы с партнерами в бизнесе. Представлена авторская коучинговая модель и созданная на ее основе комплексная программа объединяют несколько направлений в коучинге - бизнес, командный, executive - и позволяют достичь улучшения партнерских отношений в бизнесе, что может вести к улучшению результатов самого бизнеса.



- Мария Домброван, Коуч MCC ICF, Мастер-коуч ФПКиН, организационный коуч: коуч бизнес-партнеров, групповой и executive коуч, основатель компании «Человеческий капитал» (2010), эксперт Академии Управления школы экономики и менеджмента ДВФУ в программах EMBA, MBA, MPA, член Клуба executive коучей Сколково. Бизнес-развод: сопровождение бизнес-партнеров при расставании. В выступлении представлена методология коучингового сопровождения бизнес-партнеров в период расставания через психодинамический, организационный контекст.
- Александра Балод, коуч, hr-консультант. ex-COO, ex-HRD в продуктовых IT-компаниях. Как помочь собственнику перестать быть донором: коучинговые инструменты для осознанных бизнес-решений в партнерстве. Применение коучинговых инструментов в работе с предпринимателями, оказавшимися в роли "доноров" в партнёрских отношениях через призму системного мышления и структурного анализа.
- Дина Николаева, психолог (гештальт, КПТ, организационный коуч), бизнес-тренер, коуч команд (ВШЭ, коучинг в организации), организатор крупнейшего сообщества в Ярославле «Завтрак со смыслом», член Ярославского регионального отделения РПО (Российское психологическое общество), председатель Комитета по развитию Женского Предпринимательства регионального отделения ОПОРЫ РОССИИ. Возможности использования методов КПК на формирование и развитие системы партнерского бизнеса на примере сети ресторанов. На примере конкретного бизнеса автор продемонстрировала, как коучинг позволяет организовать системную работу по нивелированию внутренних конфликтов аппарата управления, адаптацию персонала под изменяющиеся требования к уровню сервисного обслуживания, раскрыть потенциал сотрудников, раскрыв лучшие в контексте развития предприятия ресторанный бизнес стороны персонала, выстроить наиболее оптимальные межличностные отношения, в том числе между владельцами находящимися в родственных отношениях.
- Мария Ветницкая, профессиональный сертифицированный коуч (PCC ICF), executive-коуч, Agile-коуч, OKR-коуч, Team-коуч, iAgile Certified Professional - Coaching Agile Transformations. Ромб сотрудничества - как универсальная модель работы с партнерами в семье и бизнесе. Автор презентовала модель «Ромб сотрудничества» и рассмотрела вопросы: какими аспектами управлять для эффективного сотрудничества, как классифицировать конфликты и провести диагностику уровня сотрудничества.



- Аркадий Бондарь, психолог, коуч, сертифицированный тренер НЛП, основатель Института НЛП в Санкт-Петербурге. Партнёрство как коллаборация (на примере работы с шеф-поварами). Автор представил подход по формированию партнерства на основе синхронизации когнитивных и эмоционально-ценностных процессов, а также профессиональной самоидентификации шеф-поваров в рамках ресторанный группы.

На секции было представлено несколько кейсов, показавших успешность применения коучинга в партнерствах, которые выражаются как в улучшении финансовых показателей, так и в отношениях между партнерами.

Рекомендации

- Уделять время тематике работы в партнерствах, создавать учебные программы.
- Ввести направление коучинг партнеров как отдельную специализацию, у которой есть свои особенности.

Внедрение и развитие

- Grow, FasPecTR, Ромб сотрудничества

13 Коучинг высших руководителей

Руководитель секции: Козырева Евгения - Управляющий директор Академии executive коучинга, Executive коуч, член Правления Ассоциации русскоязычных коучей, эксперт в области развития управленческих технологий с управленческим опытом более 20 лет

Краткое резюме

- Аудитория молодеет, растёт запрос на интеграцию коучинга с менторингом и системными трансформациями.
- Вызовы — репутационные риски профессии и стремление клиентов к «быстрому» результату.
- Необходимо введение профстандартов, сертификация и обязательная супервизия.

Полное описание

Цели секции:

- Обсудить современные тенденции развития коучинга высших руководителей
- Представить практические кейсы эффективной работы с руководителями разного уровня



- Показать влияние коучинга на личностное и профессиональное развитие лидеров
- Продемонстрировать, что коучинг - это серьезный профессиональный инструмент развития управленческих кадров
- Обосновать важность системного подхода в работе с руководителями из крупного бизнеса
- Обосновать значимость коучинга для малого, среднего и крупного бизнеса

Результаты

Коучинг становится более зрелой, профессиональной и востребованной практикой.

Текущая ситуация и основные вызовы

Тенденции

- Молодение целевой аудитории (собственники 25-30 лет охотно идут в коучинг и терапию)
- Изменение отношения к психологической помощи (перестает быть чем-то стыдным)
- Повышение профессионализма (разработка профстандартов, квалификационных экзаменов)
- Создание профессиональных сообществ и ассоциаций
- Запрос на комплексные подходы (коучинг + менторинг)
- Рост рынка коучинга (становится "багровым" от количества выпускаемых коучей)

Проблемы и вызовы

- Проблема самоопределения (к какой системе себя отнести)
- Желание клиентов получить быстрый результат за 3-5 сессий
- Репутационные сложности (негативный образ в СМИ)
- Необходимость постоянного профессионального развития

Инновации и лучшие практики

Инновационные методики и технологии

- Долгосрочный коучинг (3-летняя программа работы с руководителями)
- Диагностические инструменты:
- Методика Hogan
- JobIQ (работа через метапрограммы Ломингера)
- Коуч-ориентированный стиль управления ("коуправленческий стиль")



- Интегративный подход, сочетающий коучинг с менторингом
- Системный подход к развитию руководителей через личностную трансформацию
- Работа с эмоциональной устойчивостью руководителей
- Развитие стратегического мышления через индивидуальный коучинг

Успешные кейсы

- Кейс Павла Галатенко с исполнительным директором Анастасией (решение проблем делегирования и личной эффективности)
- Кейс Елены Пахомовой с долгосрочным коучингом топ-менеджеров (рост выручки компании, улучшение командной работы)

Наиболее успешными считаются кейсы, где:

- Достигнут значимый личностный и профессиональный рост
- Произошли системные изменения в компании
- Руководители нашли новые смыслы и возможности
- Улучшилась эмоциональная устойчивость и эффективность управления

Рекомендации

Профессиональному сообществу, образовательным учреждениям, государственным органам

- Создать профессиональные стандарты
- Развивать систему сертификации
- Усилить методологическую базу
- Развивать профессиональные сообщества

Для повышения качества коучинговых услуг

- Требование прохождения супервизий
- Развитие профессиональных сообществ и организаций коучей
- Стандартизация методологии
- Обмен профессиональным опытом
- Создание системы наставничества и профессионального развития

Внедрение и развитие

- Профессиональные ассоциации
- Образовательные программы
- Обмен опытом



- Научные конференции
- Коучинг стоит преподавать в вузах студентам всех факультетов

Будущие исследования и проекты

- Влияние коучинга на организационную культуру
- Долгосрочные эффекты коучинга
- Методики оценки результативности
- Психологические механизмы изменений

Участники секции выразили готовность к запуску совместных проектах.

14 Нейробиологические механизмы коучинга

Руководитель секции: Балан Полина - Нейрофизиолог, к.б.н., МВА, коуч РСС ICF, коуч МИЛСО

Краткое резюме

- Используются нейрофизиологические показатели и БОС; подчеркнута необходимость борьбы с псевдо-«нейрокоучингом».
- Недобросовестный маркетинг и дефицит компетенций — ключевые угрозы.
- Предлагается термин «нейронаучно информированный коучинг», прозрачность данных и мультидисциплинарные исследования.

Полное описание

Цель

Показать, какие нейробиологические механизмы могут быть задействованы и как можно зафиксировать нейрофизиологические показатели при работе в коучинге.

Выводы

- Выявление критических моментов продвижения «нейрокоучинга». Критические «мифы», недобросовестный маркетинг. Рассматривались этические аспекты.
- История появления метапрограмм и основные метапрограммы. Исследование метапрограммного профиля показало, что различный метапрограммный профиль обуславливает различное восприятие информации. Представлены данные исследования по различию реакций 10000 респондентов с разным метапрограммным профилем на один и тот же контент.
- Предложено использование метапрограммного профиля в коучинге и бизнес-коммуникациях, карьерных консультациях.
- Рассмотрены практические кейсы невербальной диагностики.



- Обзор методов БОС и нейрофидбека, работы с нейроотличиями, индивидуализация обучающего трека.
- Показаны возрастные различия нейрофизиологических характеристик: внимания и эмоциональной вовлеченности.
- Поднималась тема доминантного очага по Ухтомскому как теоретического обоснования методологии коучинга.

Текущая ситуация и основные вызовы

Позитивные тенденции

- использование нейрофизиологических данных и БОС для понимания профиля клиента.

Негативные тенденции

- необоснованное использование термина «нейрокоучинг» и растущий объем недобросовестных маркетинговых сообщений обучающих организаций в области коучинга.
- Недостаток компетенций для определения надежности утверждений и исследований в области нейронаук

Инновации и лучшие практики

- Использование метапрограммного профиля в коучинге и бизнес-коммуникациях (данные нейромаркетингового исследования на 10 тыс. респондентов). Невербальная диагностика.
- Методы диагностики каналов восприятия и предпочтений для формирования индивидуальной стратегии обучения новому, а также возможного усиления результатов коучинговой работы с помощью формирования БОС. VR и ДПДГ технологии в работе с тревожностью. Интерфейсы мозг-компьютер (Нейрочат) для когнитивных тренировок
- Возрастные различия нейрофизиологических характеристик: внимание и эмоциональной вовлеченности

Рекомендации

- Предложить образовательным организациям в области коучинга использовать термин «нейронаучно информированный коучинг» вместо «нейрокоучинг» в названиях программ, либо явно конкретизировать это в описаниях программ, так как последний является многозначным и может вводить в заблуждение потенциальных обучающихся.
- Предложить образовательным организациям обеспечивать прозрачность нейронаучных источников данных и корректность использования и



интерпретации данных, как в содержании программ, так и в маркетинговых коммуникациях.

- Предложить исследователям в междисциплинарной области нейронауочно информированного коучинга тщательно заявлять о потенциальных конфликтах интересов, включая коммерческие, в выступлениях и публикациях.
- Предложить исследователям в междисциплинарных областях как следующий шаг в повышении научной обоснованности разработать вектора и дизайн исследований, направленных на изучение нейрофизиологических изменений, происходящих в процессе и результате коучинговой работы
- Рекомендовать образовательным организациям корректно представлять квалификацию преподавателей и выпускников. В частности, не использовать приставку «нейробиолог» в отсутствие соответствующей академической подготовки, квалификации и практики.
- Меры, которые могут улучшить качество коучинговых услуг, повысить их социальную пользу
- Накопление качественной доказательной базы.
- Коммуникация научного и практического сообщества в области коучинга с вовлечением профессиональных нейроученых.
- Распространение информации о наилучших эмпирических данных среди клиентов коучинга и потенциальных обучающихся коучингу.

Внедрение и развитие

- Инструменты/механизмы внедрения предложены участниками секции
- Использование нейрофизиологических показателей, как коррелятов эффективности процесса коучинга. Для этого необходима разработка и проверка основных нейрофизиологических показателей эффективности.

Будущие исследования и проекты

- Есть предложения по мультидисциплинарному исследованию эффективности коучинга как в рамках одной сессии (например выявление коррелятов инсайта), так и в рамках курса. Дизайн исследования можно обсудить при общении заинтересованных специалистов.

15 Психоаналитический коучинг

Руководитель секции: Алёна Кульшицкая - психолог, коуч, методолог, руководитель, бизнес-партнер холдинга Kulschitsky, член Совета Ассоциации психоаналитического коучинга и бизнес-консультирования.



Краткое резюме

- Метод совмещает коучинг и прикладной психоанализ; работает с бессознательным сопротивлением.
- Имеет перспективы для трансформации лидеров и организаций.
- Рекомендуется расширять программы подготовки и интегрировать метод в бизнес-образование.

Полное описание

Цель, которую ставили перед собой участники секции «Психоаналитический коучинг»

- Раскрыть особенности метода, его научные основы, уникальные возможности и практическую ценность.

Результаты и выводы

- По итогам представленных докладов можно уверенно заявить, что на сегодняшний день психоаналитический коучинг является одним из наиболее перспективных и основательных методов достижения профессиональных, личностных результатов, персональной и организационной трансформации, обладает уникальными особенностями и возможностями.
- Психоаналитический коучинг сочетает в себе классическую основу коучинга и прикладного психоанализа, эффективно объединяет подходы клинической, психоаналитической и организационной психологии.
- ПА-коучинг появился в России в 2011 году, став продолжением более чем полувекового мирового опыта применения психоаналитических концепций в бизнесе, а также благодаря тесному сотрудничеству с ведущими бизнес-школами.
- Развитие метода стало возможным благодаря подготовке соответствующей программы обучения и концептуализации метода доктором психологических наук, профессором Андреем Владимировичем Россохиным, который является титулярным членом Парижского психоаналитического общества, действительным членом Международной психоаналитической ассоциации, Заведующим кафедрой психоанализа и бизнес-консультирования НИУ ВШЭ, автором и руководителем образовательных программ «Психоанализ и психоаналитическая психотерапия», «Психоанализ и психоаналитическое бизнес-консультирование», ведущим executive-коучем международных бизнес-школ.
- В 50-е годы психодинамический подход применяли в работе с группами и организациями в Тавистокском институте. Эти идеи получили особое



- развитие в последние десятилетия благодаря трудам Почетного профессора Гарвардской школы бизнеса, ведущего ученого и преподавателя в области организационной психодинамики и психодинамики лидерства Абрахама Залезника, а также его ученика Манфреда Кетс де Вриса, психоаналитика, члена Международной психоаналитической ассоциации, основателя Международного общества психоаналитического исследования организаций, Директора и основателя Лондонского института менеджмента, профессора бизнес-школы INSEAD. До этого идеи психоанализа применялись в первую очередь при работе с группами, организациями, Абрахам Залезник и Манфред Кетс де Врис сместили акцент на работу с лидерами, развив идеи влияния индивидуальных бессознательных процессов на стратегии управления бизнесом и взаимодействия с командой.
- В ПА коучинге особое внимание уделяется бессознательному сопротивлению клиента достижению сознательно желаемых результатов, которое может проявляться в виде повторяющихся сценариев, моделей поведения, чувств, противоречащих осознаваемым намерениям.
 - Посредством использования инструментов прикладного психоанализа в психоаналитическом коучинге одной из основных задач становится помощь клиентам в осознании скрытых причин, мешающих продвинуться к желаемым результатам. Перенос, контрперенос, сновидения, свободные ассоциации, анализ запроса, который оказывается во внимании, становятся важнейшими составляющими процесса осознания неосознаваемого, расширения видения происходящего, трансформации.
 - Психоаналитический коучинг позволяет определить неявный истинный запрос, скрытые возможности человека и организации, позволяет работать с первопричиной внутренних и внешних конфликтов, ограничений, препятствующих развитию сотрудников, лидеров и команд.
 - Сессионный процесс психоаналитического коучинга также обладает специфическими особенностями, отличающими его от классического подхода, это глубокое и многослойное взаимодействие, которое требует внимания к деталям, чуткости и профессиональной готовности исследовать неосознаваемые аспекты.

16 Психосоматика в коучинге

Руководители секции:

Марк Сандомирский - д.пс.н., к.м.н., врач-психотерапевт, невролог. Руководитель центра Re.tri. Преподаватель, автор программ обучения.



Иванова Зоя Алексеевна - к.э.н., коуч руководителей и собственников бизнеса, орг-консультант, бизнес-тренер, психолог-консультант, приглашенный преподаватель магистерских программ МГУ и НИУ ВШЭ. Член Экспертного совета АРК.

Краткое резюме

- Психосоматический подход интегративен и использует телесные проявления как канал коммуникации.
- Крайности поверхностности и «диагностического» подхода создают риски; необходима супервизия.
- Предложена идея единого реестра специалистов и мультимодальных образовательных программ.

Полное описание

Цели

- Показать научные основания, применимость, уместность и эффективность использования психосоматического подхода в коучинге, а именно – в его мультимодальном междисциплинарном аспекте, включающем не только отдельные методики, но общее понимание коучинга как объединения процедурных алгоритмов (структура сессии, формулирование запроса, понимание результата, осознанная работа, план действий и тд) и внутренних личностных процессов – эмоциональных, когнитивных, формирующих поведение.
- И как именно это происходит на психосоматическом основании.

Результаты

- В отношении как психосоматики, так и коучинга существует много иллюзий и предубеждений – и с этим нужно работать.
- Необходима просветительская работа – на понятном и доступном языке, но без проваливания в популизм и упрощенческий минимализм.
- Для специалиста, использующего психосоматический подход, важна системная подготовка, получение и рефлексия личного клиентского опыта. Это связано с тем, что неэкологичная работа с телесными проявлениями сложных переживаний чревата возможностью ретравматизации клиента, вторжением в области, работать с которыми клиент и не хотел, и не готов.
- Были рассмотрены практические кейсы в области карьерного консультирования, работы с запросами по поводу синдрома самозванца и сложностей делегирования. Озвучены и возможности, и сложности такого исследования.



Текущая ситуация и основные вызовы

Тенденции

- Есть две крайности в использовании психосоматического подхода – скатывание в попытки «лечить клиентов», выставлять диагнозы, во всем винить психосоматику. Другая крайность – поверхностная работа при помощи позитивных аффирмаций, накачка позитивом по принципу «ты можешь все» и тд.
- Поверхностность и «скоростное» обучение, фрагментарная подготовка, камлание на единичные практики и подходы, небольшой клиентский опыт, неучастие в супервизиях и интервизиях приводит в проблемам, обесцениванию подхода, барьер развития.

Проблемы

- Фрагментарность, случайность, обрывочность, не-системность подготовки и мышления, узость практики и опыта создает проблемы, разочарование в себе или методе.

Инновации и лучшие практики

- Инновационные методики и технологии
- Грамотная работа с соматическими проявлениями служит каналом сознательно-бессознательной коммуникации, способом вступить в сознательный диалог с подсознанием на его «родном языке» – языке тела. Она делает возможным поиск новых решений, новое поведение, получение нового результата за счет сознательного использования механизма нейропластичности мозга.
- Представлена авторская модель Л.Белоглазовой по работе с карьерными запросами.
- Марк Сандомирский - Интеграция техник в психосоматическом подходе:
- ПРО Процедура Ревизии Ощущений (и апгрейд Clean Language по D. Grove)
- МЭР Меридианальная Эмоциональная Разрядка
- АМПИР АутоМобилизация и ПостИзометрическая Релаксация, снятие "мышечных зажимов"
- АСДГ АнтиСтрессовые Движения Глаз
- ТАМ Трансовый Аурикулярный Массаж
- ПМА Подсознательная Меридианальная Активация (не механически, а эмпатически)
- НОП НеОзвучиваемое Проговаривание



- ИПР Игровая Поисковая Репетиция
- ПРП Психосоматический РеПерентинг
- ПР Психосоматическая Релаксация

В инновационном аспекте представили

- 1) модель трансактивной или делегированной субъектности (Сандомирский, 2025), как расширение отраженной субъектности
- 2) технологию мобильного специализированного приложения для работы с психосоматическими клиентами

Рекомендации

- Понимание назначения, уместности и результата коучинга (просветительские мероприятия)
- Сборники кейсов
- Информационные мероприятия различного типа, конференции, клубы, семинары
- Подкасты

В развитии российского коучинга наступает период зрелости, завершается "время размежеваться" и приходит время объединяться, благодаря использованию интегративного подхода.

Таким образом происходит развитие коучинга в интегративном направлении, актуальном и в когнитивном формате, и в психодинамическом, и в экзистенциальном. Таким образом междисциплинарный подход повышает востребованность коучинга и способствует его дальнейшей популяризации.

Считаем также целесообразным сформулировать для органов государственной власти РФ предложение о необходимости создать единый Реестр специалистов помогающих и развивающих профессий (коучи, менторы, тьюторы и др.)

Меры повышения качества коучинговых услуг

- Востребованности и применению коучинга способствует грамотный междисциплинарный подход
- Психосоматический подход в коучинге предполагает системную подготовку специалиста, знание, понимание и владение им комплексом знаний, обеспечивающих грамотное профессиональное использование методов и применимого инструментария. Важнейшим этапом при этом является его собственный клиентский опыт, личная проработанность.
- Распространение супервизионных практик



- Возможности для доступной апробации клиентами

17 Экзистенциальный коучинг

Руководитель секции: Белецкая Ирина Евгеньевна

Краткое резюме

- Спрос на работу с экзистенциальными кризисами растёт; подход требует развивать компетенции феноменолога.
- Дефицит методологии и риск выгорания специалистов.
- Нужна единая база знаний, признание профессии и внедрение в реабилитационные программы.

Полное описание

Цель

Ознакомить участников с экзистенциальным подходом в коучинге, его отличиями от классического коучинга. Ознакомить с методологией экз коучинга, показать практические кейсы.

Выводы

- экзистенциальный подход вызывает интерес коучей, работающих в других подходах;
- чтобы работать экзистенциальным способом коучу необходимо развивать компетенции феноменолога - способность работать на уровне персональных резонансов;
- в экзистенциальном подходе коуч более глубоко взаимодействует с клиентом;
- в экзистенциальном подходе коуч работает преимущественно на уровне КТО;
- чтобы работать экзистенциальным способом, необходимо знать критерии эффективности работы ЭК и калибровать данные критерии с клиентом;
- другие коучинговые школы затрагивают тему экзистенциального коучинга, но необходима разработка методологии и общие критерии компетенций для выпускников различных школ.

Текущая ситуация и основные вызовы

- Все чаще клиенты обращаются к коучам с запросом помощи в кризисных ситуациях, в том числе в экзистенциальных кризисах.



- К сожалению, экзистенциальный кризис молодеет, явление становится массовым, что требует от нас, коучей, тщательной подготовки для работы в сфере профилактики кризисных состояний.
- Отсутствие профессиональной поддержки от сообщества, своеобразный социальный вакуум, может приводить к выгоранию специалистов и утраты ими смысла.
- Коучинг развивается на фоне негативного отклика рынка, значительное количество неквалифицированных специалистов дискредитирует профессию.
- Коучинг признан только как функция, а не как профессия.
- Недостаточно информации по экзистенциальному подходу в коучинге.

Инновации и лучшие практики

- Развитие способности к экзистенциальному способу действия на основе переживания персональных резонансов для более глубокого понимания клиента в его экзистенциальной реальности, а также для профессионального роста коуча - способности работать с запросами на трансформационном уровне.
- Разработка собственных методик проведения коучинга, интеграция подходов, хорошо зарекомендовавшие себя в практике, дают отличные результаты у клиентов. Например, начало работы в КПТ подходе, затем переход к формату экзистенциального коучинга.

Рекомендации

- Создать единую методологическую базу для включения в программы обучения коучей и внедрение в образовательные программы
- Популяризация коучинга за счёт высоких стандартов и требований к сертификации внутри обучающих программ.
- Создание условий для сотрудничества разных направлений и школ, популяризируя научную основу психологии коучинга.
- За счёт конференций, научных исследований необходимо развивать стандарты профессии, этический кодекс и критерии компетенций, получаемых в образовательных организациях.
- Госорганам: Внести профессию “коуч” в Общероссийский классификатор (ОКПДТР).
- Профессиональным организациям объединить свои усилия и разработать методологическую базу коучинга



Внедрение и развитие

- Работа с человеческим капиталом компании для повышения ее стоимости на рынке.
- Необходимо понимание компетенций феноменолога, а также структуры работы на уровне персональных резонансов

Будущие исследования и проекты

- Комплексный подход к работе с юрицами, включая применение разных видов коучинга на постоянной, сопровождающей основе.
- Продолжить разрабатывать концепцию результативности коучинга.
- Предложено внедрить программу работы в экзистенциальном подходе в сфере реабилитации (с комбатантами, с людьми, получившими инвалидность).
- В этом направлении также можно запустить научному исследованию по эффективности работы в реабилитационных центрах с использованием экзистенциального коучинга.

ДОПОЛНИТЕЛЬНЫЕ ПРЕДЛОЖЕНИЯ

Предложения участников

1. Сандомирский Марк Евгеньевич, руководитель Центра психосоматического коучинга re.ТРИ

В резолюции предлагаю отразить, что в развитии российского коучинга наступает период зрелости, завершается "время размежеваться" и приходит время объединяться. И благодаря использованию интегративного подхода, и благодаря опоре на общие когнитивные, эмоциональные и социальные механизмы в процессе коучинга.

Также предлагаю подчеркнуть важность психосоматического подхода, в его мультимодальном междисциплинарном аспекте, включающем не только отдельные методики, но общее понимание коучинга как объединения внешних формальных процессов (запроса) и внутренних личностных (эмоциональных и когнитивных, формирующих поведение) на психосоматической основе (академическая потребностно-информационная модель П.В.Симонова)

На примере коучинга в РФ необходимо создать единый Реестр специалистов помогающих профессий (заодно дистанцироваться от менторов и др.)



2. Дергунов Артем, Психолог-самозанятый

1. Для учебных учреждений (вузов), которые готовят психологов, было бы хорошо ввести длительные курсы именно практических занятий (которые не исключают базовые теоретические знания) по психотерапии, психологическому консультированию, по организации и проведению тренингов, коучинговых сессий и пр. (некоторые преподаватели высказывали такое мнение, что были бы рады проводить такие длительные курсы, например, по психотерапии и тренинговой работе - с 1-ый по 4-ый курсы, например). Таким образом, мы бы выпускали реально подготовленных к реальной практике специалистов, которые сразу могли бы помогать людям, да и могли бы убрать требование в законе о необходимости трёх лет стажа (со 2-ого по 4-ый курс бакалавриата можно набрать достаточно часов в личной терапии и практике, чтобы адекватно проводить сессии с клиентами в частной практике или в организациях).

2. Было бы хорошо дать студентам-психологам возможность бесплатно проходить психотерапию, чтобы психологи студенты выходил в мир более проработанными и готовыми к практике. Психотерапия могла бы быть обязательной. Можно даже установить было бы требование (в размере какого-то количества часов), необходимое для получения диплома.

3. Хорошо было бы создать реестр вузов и организаций, которые обучают коучингу, сертифицируют (в каких-то направлениях), чтобы люди точно знали, что эти заведения и учебные программы, дадут им знания, навыки, что они не потратят деньги в пустую.

4. Было бы замечательно создать какой-то ресурс для психологов, где они могли бы находить информационные рассылки по своим направлениям - по коучингу, психотерапии и пр. (может, какой-то агрегатор адекватный). Централизовать как-то рассылки, что ли, чтобы меньше нужно было следить за отдельными организациями. Потому что это способствовало бы продвижению и курсов, и конференций и пр. (подтянуть бы ещё к этому научные журналы - мы могли бы централизовать всё, что упростило бы задачу развития новичкам в профессии, они знали бы, куда зайти, на что подписаться и т.д.).

3. Вольская Инна Федоровна, доцент РУТ(МИИТ), основатель арт-студии Volskaya Gallery ИП Вольская И.Ф.

Мои предложения для резолюции по арт-коучингу по результатам мк по арт-коучингу на 1-й Всероссийской научно-практической конференции по психологии коучинга в России:



1. Признать арт-коучинг как инновационный и эффективный метод в практике коучинга, способствующий личностному развитию и психоэмоциональному благополучию клиентов.
2. Необходимо разработать методические рекомендации для коучей по использованию арт-коучинга в различных контекстах и с разными группами клиентов.
3. Призываю образовательные учреждения и тренинговые центры внедрить курсы и программы повышения квалификации по арт-коучингу для практикующих специалистов.
4. Поддерживать научные исследования, направленные на изучение эффективности арт-коучинга и его влияния на личностное развитие и психическое здоровье.
5. Создать платформу для обмена опытом и практиками между специалистами в области арт-коучинга, что позволит расширить горизонты и улучшить качество практики.
6. Подчеркнуть важность интеграции арт-терапии и других креативных методов в коучинг для более глубокого взаимодействия с клиентами и улучшения результатов.
7. Призываю к разработке и реализации социальных проектов, направленных на использование арт-коучинга в работе с уязвимыми группами населения, включая детей и молодежь.
8. Повышать необходимо осведомленность и проводить информационные кампании для повышения осведомленности о преимуществах арт-коучинга и его роли в психологии коучинга. Данные предложения могут помочь сформировать резолюцию, акцентируя внимание на значимости арт-коучинга в контексте психологии коучинга в России.

4. Наталия Долина, Союз РПЧ, Президент

Необходимость интеграции ключевых участников рынка для поддержки развития коучинга как трудовой функции - Стандартизацию через профессионально-общественную аккредитацию обучающих программ и Независимую оценку квалификации (НОК) специалистов.



ЗАКЛЮЧЕНИЕ

Основные выводы:

1. В российском коучинговом сообществе происходит сдвиг в сторону объединения различных подходов и практик, выработке единого понимания основных принципов коучинговой практики.
2. Отмечена необходимость интеграции ключевых участников рынка для поддержки развития коучинга как трудовой функции и стандартизации коучинговой практики через профессионально-общественную аккредитацию обучающих программ и Независимую оценку квалификации (НОК) специалистов.
3. Необходимо развитие доказательной базы коучинга. Отмечен рост интереса к научной обоснованности коучинговой практики, однако реальных рандомизированных исследований крайне мало.
4. Доказательная база должна расширяться через междисциплинарные исследования и использование цифровых технологий (ИИ, VR, BCI).
5. Создание доказательной базы тормозится низким уровнем академической подготовки коучинга. Делается упор на освоение практических навыков, тогда как методологической базы и подготовки в области проведения исследований практически нет. Соответственно, необходимо менять стандарты подготовки коучей и, возможно, необходимо создание образовательного стандарта подготовки коучей на базе существующего профстандарта.
6. В связи с интеграцией необходимы единые реестры коучей и стандартизация деятельности.
7. Коучинг демонстрирует экономический и социальный эффект в бизнесе, образовании, медицине, спорте и государственном управлении, это необходимо доносить до организаций, предоставляя убедительные доказательства эффективности.
8. Необходимо создание развивающей среды для коучей: супервизий, интервизий, менторингов, что обеспечит высокое качество и валидацию общих стандартов практики. Этой деятельностью занимаются общественные профессиональные организации.
9. Продолжать работу по очищению как практики коучинга, так и терминологического словаря, от псевдонаучной и маркетинговой терминологии. В частности, было предложено заменить ставший популярным, но не отражающий реальность, термин «нейрокоучинг», на более релевантный термин «нейронаучно информированный коучинг» как в названиях программ, так и в коммуникациях.



10. В ходе конференции и проведения секций выделились основные теоретические подходы, наиболее ярко представленные в российской коучинговой практике: когнитивно-поведенческий коучинг, психоаналитический коучинг, экзистенциальный коучинг. По этим подходам были проведены отдельные секции. В меньшей степени представлены: гештальт коучинг, транзакт-аналитический коучинг. По этим подходам проведены отдельные мастер-классы и выступления.
11. В результате проведения секций было выявлено, что значительное количество коучей работают в следующих областях: бизнес - организации, образование, медицина, юриспруденция и адвокатура, спорт, управление.
12. Проведены секции по следующим видам коучинга: арт-коучинг, коучинг партнерств, коучинг высших руководителей, карьерный коучинг, психосоматика в коучинге, коучинг и менторинг в управлении, что также свидетельствует о популярности данных направлений.
13. Значительный интерес вызвала секция «Нейробиологические механизмы коучинга», что свидетельствует о необходимости дальнейших исследований этой темы. Однако было отмечено, что часто этой темой начинают заниматься недостаточно компетентные лица, что приводит к значительным искажениям и появлению псевдонаучных интерпретаций. Необходимо усиливать данное направление сильными профессиональными исследованиями нейробиологических механизмов эффективности коучинга.
14. Большой интерес вызвала также секция «Исследования коучинга» и, в частности, тема применения искусственного интеллекта в коучинге.
15. Для противодействия распространению псевдонаучной информации необходима популяризация научно обоснованного подхода, заполнение информационного пространства качественной литературой и материалами по доказательному коучингу.

Перспективы развития отрасли

1. Создание национального Реестра специалистов помогающих профессий
2. Интеграция курсов коучинга в программы вузов (психология, медицина, управление, юриспруденция).
3. Разработка и внедрение цифровых платформ для коучинга (онлайн-навигаторы моделей, VR-музеи, ИИ-коуч-боты).
4. Продвижение научно обоснованного коучинга в СМИ и профессиональных сообществах для повышения доверия и информированности клиентов.



5. Создание исследовательских и проектных коллабораций, что обеспечит объединение профессионалов – сторонников научно обоснованного коучинга.
6. Создание доказательной базы коучинга за счет расширения исследовательских проектов.
7. Создание Центра исследований коучинга, который интегрировал бы исследовательские инициативы и обеспечивал взаимодействие и коллаборацию исследователей.
8. Развитие отраслевого коучинга и создание отраслевых моделей коучинга (медицина, юриспруденция, спорт, бизнес, образование и т.д.)
9. Создание и апробация моделей коучинга, ориентированных на русскоязычную аудиторию.

Резолюция отражает междисциплинарный характер психологии коучинга и фиксирует вектор на объединение усилий науки, образования, бизнеса и государства для дальнейшего развития коучинга в России.

Проведение конференции «Психология коучинга: методология, теория и практика» признано целесообразным и полезным для развития научно обоснованного коучинга в России, принято решение сделать конференцию ежегодной.

Резолюция обсуждалась на итоговом круглом столе конференции и утверждена Программным и Организационным комитетом конференции.