**Коучинг и наставничество: сходства и различия**

В настоящее время существует множество различных видов обучения:

* дистанционное и модульное обучение
* тренинги и семинары
* коучинг и наставничество и др.

К сожалению, далеко не все понимают в чем суть того или иного метода обучения и какой из них предпочесть в определенной ситуации.

Так, например, нередко понятия «коучинг» и «наставничество» считают синонимами. Однако это серьезное заблуждение.

**Коучинг**

Понятие «коучинг» (от англ. coaching - тренировка) действительно имеет некоторые общие черты не только с наставничеством, но и с психологическим консультированием и тренингами. Суть коучинга заключается в профессиональной помощи конкретному человеку в определении и достижении его личных целей. Коучер (или коуч) отнюдь не всегда является специалистом в той сфере деятельности, которая затрагивает интересы клиента. Однако на эффективности консультирования это никак не отражается, так как основная задача коуч-консультанта - помочь клиенту в анализе определенных преимуществ, постановке конкретных целей и путей ее достижения. Главной же целью коучинга является поиск ответа на вопрос «Где, в какой области вы хотите развиваться?».

Вся работа коуча направлена на решение трех ключевых аспектов:

* Мотивирование и помощь клиенту в постановке целей и распределении приоритетов
* Стимулирование активной деятельности клиента в поиске путей достижения целей.
* Наблюдение за действиями и помощь в достижении результата

**Наставничество**

Наставнические методы обучения известны всем с незапамятных времен. Истоки этого метода лежат в системе семейных взаимоотношений, то есть в опеке, воспитании и контроле младшего поколения старшим. Суть наставничества заключается в передаче определенных знаний, умений и навыков от более опытного человека к менее опытному. Методы наставничества широко используются в повседневной жизни, в системе образования и в трудовой деятельности. Смысл наставничества заключается в том, чтобы человек определил для себя, кем или каким он хочет стать.

Казалось бы, вопросы, которые помогают решать эти два метода во многом схожи. Например: «Хочу быть инженером в такой-то сфере. Научите меня.». И тут возникает вопрос - а чего вы хотите добиться в этой сфере, к чему прийти в конечном итоге? И ответ именно на этот вопрос лежит где-то посередине между коучингом и наставничеством.

Именно поэтому и тот, и другой метод широко используются для мотивации и обучения новых сотрудников в различных организациях. И это не удивительно. Методы во многом схожи и дают хорошие результаты. Однако существует ряд определенных различий между ними, которые и определяют целесообразность применения того или иного метода в конкретной ситуации.

**Основные различия**

**1. Ситуативные отличия**

Наставничество применяется в основном в период адаптации и введении в должность новых сотрудников организации

Коучинг в основном используется для мотивации и развития более опытных сотрудников.

**2. Информационные составляющие**

Наставничество более обобщенный метод, который охватывает широкий круг процессов и проблем, в то время как коучинг направлен на достижение конкретного результата в определенной сфере.

**3. Целевые факторы и продолжительность процесса**

Наставничество направлено на решение долгосрочных целей, коучинг - краткосрочных. Соответственно, наставничество представляет собой более долгий процесс, который на определенном этапе может перейти в собственно коучинг.

**4. Взаимоотношения объекта и субъекта обучения**

Наставник - это сотрудник организации, специалист с большим опытом работы и высокой профессиональной квалификацией, который помогает новым сотрудникам или молодым специалистам в процессе работы адаптироваться на новом рабочем месте и в коллективе, ознакомиться с корпоративной культурой организации. Наставник передает новым сотрудникам свои знания и навыки, направляет и помогает советом и рекомендациями.

Коучер, как правило, является независимым консультантом, который работает с уже состоявшимися специалистами, чаще всего - с первыми лицами компании.

Таким образом, очевидно что наставничество и коучинг отнюдь не одно и то же. В то же время оба они необходимы, как методы обучения персонала организации. Однако разница в их применении обуславливается конкретными целями и задачами, проблемами, которые требует решения.