

Коучинг как форма повышения квалификации преподавателя в рамках лично-ориентированного подхода

Аннотация. В статье рассматривается понятие «коучинг», его направленность, цели и задачи, потенциальный результат, демонстрируется первая коучинговая модель одного из основателей коучинга.

Ключевые слова. Коучинг, личность преподавателя, индивидуально-личностное развитие, модель «GROW».

XXI век – это время значимых изменений, век новой культуры, век внедрения новых технологий, предъявляющих к личности требования на уровне обновленного сознания, понимания новых возможностей. Новые тенденции развития общества затрагивают и образовательное пространство.

Федеральный государственный образовательный стандарт образования задаёт качественно новое представление о содержании образования и его образовательном результате. Согласно требованиям меняются обучающиеся, образовательные программы учреждений и учебные планы, меняется представление о критериях профессионального мастерства учителя, целях и методах его работы.

Новые условия диктуют осознание новой роли педагога в образовательном процессе. В настоящее время педагог – это не транслятор знаний и контролёр правильности их усвоения, а преимущественно партнёр, сотрудник по их приобретению, своего рода, коуч, сопровождающий учащегося в его индивидуально-личностном развитии, то есть педагог выступает в роли профессионального вдохновителя по поиску решений образовательных задач, раскрывая творческий потенциал обучающегося, поддерживая и способствуя достижению положительных результатов [2], [6]. Преподаватель должен подготовить новое молодое поколение: уверенных, самодостаточных, целеустремлённых, позитивных, умеющих жить и работать в гармонии с самим собой людей.

В соответствии с новыми требованиями сам преподаватель должен быть уверенным, самодостаточным, целеустремленным, позитивным, умеющим жить и работать в гармонии с собой, так как преподаватель должен научить обучающихся творчески учиться и добиваться успеха. Прав был

Константин Дмитриевич Ушинский, когда утверждал, что «...в воспитании всё должно основываться на личности воспитателя, потому что воспитательная сила изливается только из живого источника человеческой лично-

сти. Никакие уставы и программы, никакой искусственный организм заведения, как бы хитро он ни был придуман, не может заменить личности в деле воспитания» [5]. Вывод очевиден, что эффективность формирования личности обучающегося зависит не только от содержания, методов и форм проводимых учебных занятий, но и от личности преподавателя, то есть воздействие преподавателя на обучаемых в период их учения имеет решающее значение для достижения целей формирования личности.

Стоит признать необходимость самому преподавателю быть в определённый период клиентом коуча [1], [3]. Преподаватель должен сам как обучаемый принимать участие в групповом коучинге для постановки задач на учебный год, для видения своих шагов в деятельности, для определения времени по достижению поставленного результата, для мотивации самого себя и работы в удовольствие, а также проходить коучинг в индивидуальном порядке для поддержания и усиления профессиональных компетенций, эмоционального фона и видения новых перспектив в деятельности. Особенности коучинга в образовательной деятельности при повышении квалификации преподавателя будут заключаться в том, что взаимодействие преподавателя и коуча будут предельно индивидуализированы, ориентированы на конкретного преподавателя, а, следовательно, и будут иметь большой эффект.

Согласно определению одного из основоположников коучинга Джона Уитмора коучинг (от англ. *coaching* – тренерство) – это профессиональная помощь человеку в определении и достижении его личных и профессиональных целей [4]. Исходя из понятий коучинг можно определить как тренировочную площадку для развития, роста, улучшений человека в бизнес идеях и мышлении. В результате работы коучинга человек получает большую осознанность, чёткие и ясные цели, мотивацию, раскрывает потенциал и быстрый результат. Коучинг направлен на будущее, работает на перспективу в настоящем.

Сущность данного явления заключается в том, что все люди обладают гораздо большими внутренними способностями, чем те, что они проявляют в своей повседневной жизни. Каждый человек обладает мощным потенциалом. В человеке уже есть все необходимые ресурсы для достижения успеха. Принятие, открытость и доверие – ключ к взаимодействию. Все ответы внутри человека. Однако ограничивающие убеждения, сформированные под влиянием окружения, производственной и жизненной среды, обстоятельства сдерживают развитие потенциала личности, обладающей необходимыми ресурсами для собственной реализации.

Коучинг как форма повышения квалификации преподавателя актуальна, так как необходима поддержка преподавателя в его образовательной деятельности, в новом эффективном стиле преподавания, в качестве образования, в отношениях внутри коллектива, в решениях внутренних задач, в

развитии лидерских качеств, разрешении конфликтов, а также в потребности специалиста, отвечающего требованиям нового века.

Применение коучинга в педагогической практике даст преподавателю повышение мотивации, осознанности, развитие, стимуляцию раскрытия творческого потенциала, развитие новых компетенций, принятие ответственности за результат, принятие личной ответственности, удовлетворенность результатами, возможность создать качественно новые отношения в педагогическом коллективе и с обучающимися.

То есть применение коучингового подхода в педагогической практике обозначает новую роль педагога и нового педагога в качестве личности: педагог раскрывает прежде всего свой потенциал, а затем и потенциал обучающихся. Преподаватель должен задать себе цель, направление, обозначить намерение. Чем конкретнее и ярче он представляет себе цель, тем полнее будет достигнутый результат.

Существует большое количество методик, моделей, формул по достижению той или иной цели, подбор той или иной зависит от запроса, с которым обращается клиент.

Самым первым и простым методом задания целей и решения задач является модель «GROW». Эта модель — методика достижения целей. Она была разработана в Великобритании и использовалась для корпоративного обучения в конце 1980-х и 1990-х гг. С тех пор активно развивается и используется в коучинге [4]. Развивали и улучшали модель такие коучи, как Грехам Александр, Алан Файн, Макс Ландсберг, сер Джон Уитмор, Майлз Дауни.

На модель GROW можно накладывать любые знания и навыки, однако основной процесс остается неизменным. Коуч может задавать различные вопросы на любом этапе, и его мастерство заключается именно в том, чтобы правильно и вовремя их задать. Создатели модели GROW и принципа внутренней игры утверждают, что многие люди не могут достичь своих целей, потому что не учатся на своих ошибках и не знают, что уже владеют информацией, способной им помочь.

Слово GROW является аббревиатурой от названий четырех этапов — Goal (Цель), Reality (Реальность), Options (Варианты) и Will (Намерение). Пройдя через все четыре этапа, преподаватель сможет повысить осознанность и понимание: того, к чему стремится, текущей ситуации и своих убеждений, своих возможностей и ресурсов, действий, которые хочет предпринять для достижения личных и профессиональных целей. Для каждого этапа существует свой перечень вопросов, который способствует достижению результата. Преподаватель, находящийся на коуч-сессии обязательно получит свой самый эффективный результат.

Первый этап — это этап постановки цели, который важен определением самого достижения (Чего ты хочешь? Какой результат будет для тебя наилучшим? Как ты поймешь, что это именно тот результат, к которому ты

шёл? По каким критериям будешь оценивать успешность достижения результата? Что важно для тебя в достижении этой цели? Как достижение цели повлияет на все сферы твоей жизни? Что произойдет, когда ты достигнешь результата? Что скажут тебе окружающие люди? Что ты получишь из того, чего у тебя нет сейчас?).

Цель необходимо сформулировать максимально конкретно. Но задача этого этапа – не только в постановке цели, но и в повышении осознанности, для чего преподаватель хочет её достичь и что ему это даст. Чем тщательнее проработан этот этап, тем меньше вероятность испытать разочарование после достижения цели.

На этапе обзора реальности важно понять, что есть сейчас (Что сейчас происходит? Что тебя больше всего волнует? По десятибалльной шкале, если 10 – это идеальная ситуация, на каком балле ты находишься сейчас? А на каком балле ты хотел бы находиться? Что ты чувствуешь при этом? Как то, что сейчас происходит, влияет на другие сферы твоей жизни? Кто еще вовлечен в ситуацию? Что ты уже успел сделать и делаешь для решения этого вопроса? Какие ресурсы есть? Какие факторы повлияли на твое решение?). На этом этапе особенно высок риск ухода в самокритику и негативную оценку. На вопрос «Что сейчас происходит?» сам собой может появиться ответ «Я ленюсь», или «Я опять не смог соблюсти все сроки», или «Я застрял и постоянно торможу». Если ловите себя на аналогичных ответах, спрашивайте себя: «На основании каких фактов я делаю такие суждения?», «Как конкретно проявляется моя лень?», «Какие конкретно сроки при каких обстоятельствах я не смог соблюсти?», «Какие факты свидетельствуют о том, что я застрял и торможу?», «Что значит постоянно»? Задача – не скатиться в суждения, критику и оправдания, а повысить осознанность и понимание текущей ситуации без эмоций, основываясь исключительно на фактах.

На этапе возможностей необходимо посмотреть, какие варианты возможны (Что можно сделать для изменения ситуации? Какие есть варианты? А какие есть альтернативы? А еще? А еще? А еще? А если бы что-то еще могло быть как вариант, что бы это было? А что, если бы у тебя были все ресурсы для решения вопроса, что бы ты сделал? Кто мог бы помочь тебе в решении этого вопроса? Где бы ты мог найти информацию? А что бы ты посоветовал сделать другому на своем месте? Какие из выбранных вариантов тебе больше нравятся?). На этом этапе пользуются правилами, используемыми при мозговом штурме: максимальное количество идей без любых ограничений, принимаются даже фантастические, абсурдные и нестандартные идеи. Идеи можно и нужно комбинировать и улучшать, не должно быть никакой критики или оценивания предлагаемых идей.

Цель этапа выбора действий заключается в определении конкретных действий и первого шага (Что ты будешь делать? Как ты это будешь делать? Каким будет твой первый шаг? Когда ты это сделаешь? Есть ли что-

то, что необходимо учесть перед тем, как приступить к действию? Достигнешь ли ты при этом своей цели? Какая поддержка тебе нужна? Какие возможны препятствия на пути? Как ты оценишь по шкале от 1 до 10 степень уверенности в том, что ты это сделаешь?). На этом этапе это не просто действие или шаг, это то, что полностью отзывается в преподавателе, то, во что он верит. Здесь нельзя говорить: «Я должен», «Мне нужно», говорите: «Я хочу, «Мне важно это сделать». Ведь за этим решением стоит не что-то навязанное извне, а собственное волеизъявление. Преподаватель знает, для чего он это делает, что ему это даст и полностью принимает на себя ответственность.

В заключение, хотелось бы отметить, что коучинг как молодое направление, развивающееся в России только с 2006 года, должно занять достойное место в подготовке и поддержке профессорско-преподавательского состава. Достоинства данного метода очевидны, а, соответственно, цели и намерения будут реализованы экологично по отношению ко всем и в кратчайшие сроки.

Список использованной литературы

1. Алимбетова Г. Т. Коучинг как средство обучения учителей [Electronic resource] <https://infourok.ru/statya-kouching-kak-sredstvo-obucheniya-uchiteley-1158335.html> (дата обращения: 22.04.2021).

2. Кузнецова Н. В. Роль педагогического коучинга в развитии социальной активности будущих специалистов железнодорожного транспорта / Н. В. Кузнецова // Транспорт и образование: актуальные вопросы и тенденции. – 2015. – С. 31–35.

3. Никитина Е. Коучинг-сессия как форма повышения педагогической компетентности [Electronic resource] <https://www.maam.ru/detskijasad/kouching-sesija-kak-forma-povysheniya-pedagogicheskoi-kompetentnosti.html> (дата обращения: 22.03.2021).

4. Уитмор, Дж. Коучинг высокой эффективности / Дж. Уитмор. – М.: МАК, 2005. – 168 с.

5. Ушинский К. Д. Человек как предмет воспитания. Опыт педагогической антропологии. Том 9. / К. Д. Ушинский. – М.: ИАПН, 1950. – 628 с.

6. Шапошникова Е. Коучинговый подход в образовании. Теория. Практика. Опыт применения / Е. Шапошникова. – Ridero, 2020. – 110 с.

Информация об авторе

Козлова Оксана Владимировна – кандидат филологических наук, преподаватель, Челябинский институт путей сообщения – филиал федерального государственного бюджетного образовательного учреждения высшего профессионального образования «Уральский государственный университет путей сообщения», 454091, г. Челябинск, ул. Цвиллинга, 56, e-mail: oksanochka-oks@mail.ru.