

ОСОБЕННОСТИ ПРИМЕНЕНИЯ КОУЧ-ТЕХНОЛОГИЙ В ОБРАЗОВАТЕЛЬНОЙ ОРГАНИЗАЦИИ

Попова Ю.А.

Оренбургский государственный университет, г. Оренбург

В настоящее время современное общество выделяет одним из важнейших приоритетов своего существования – получение качественного образования. Эффективность современного профессионального образования определяется характером протекания инновационных процессов, особенностями вводимого новшества, а также инновационным потенциалом среды и педагогического коллектива. Одним из таких процессов является «коучинг», создающий условия для формирования субъекта деятельности, способного к реализации своих потенциальных возможностей.

Коучинг – это метод тренинга и консалтинга, в процессе которого коуч помогает обучающемуся человеку не только сфокусироваться на определённой, чётко поставленной профессиональной или жизненной цели, но и достичь её. Другими словами, коуч «переносит» своего ученика в то место, в котором данный ученик хочет оказаться [2].

Использование коуч – технологий в образовательном процессе весьма актуальная тема на сегодняшний день, так как в основе коучинга лежит обучающий процесс, направленный на результат.

Коучинг представляет собой уникальную методику, созданную на стыке психологии, менеджмента, философии и логики, используемая для повышения эффективности и раскрытия потенциала человека для решения его личных и деловых задач.

Он распространён во всех экономически развитых странах и широко использован в сфере управления человеческими ресурсами.

Зарождение данного направления началось ещё в первой половине 19 века, но массовое его развитие стало популярным только в середине 90-х годов двадцатого столетия сначала в США, а затем уже и в остальном мире. На сегодняшний день существует множество разновидностей коучинга, таких как: бизнес-коучинг, карьерный коучинг, лайф-коучинг и коучинг личной эффективности и образовательный коучинг.

Важно подчеркнуть, что коучинг рассматривает человека не пустым сосудом, в который можно поместить всё что угодно, он предлагает новую модель. В каждом человеке есть семя потенциала, способное прорасти в цветущее сильное дерево. А для этого необходима плодородная почва, свет и вода, а способность вырасти в мощное создание уже изначально заложена в каждом человеке.

Основоположник коучинга Милтон Эриксон сравнивал человека со звездой. Он определил пять основных принципов коучинга, где каждый принцип - это луч. По его мнению, все люди:

1. Хороши такими, какие они есть.
2. Уже обладают всеми ресурсами для успеха.

3. Всегда делают наилучший для себя выбор на данный момент.
4. Имеют позитивные намерения за каждым поступком.
5. С каждым выбором «растут» или «умирают». Изменения неизбежны

[1].

Современные коуч-технологии помогают преподавателям решать проблемы, возникающие в процессе их профессиональной деятельности, а именно:

- необъективная и несистемная оценка процесса и результата собственной профессиональной деятельности;
- неэффективное использование педагогом собственных профессиональных и личностных ресурсов и времени;
- отсутствие комплексного видения образовательной ситуации;
- низкий уровень степени развития инновационной деятельности;
- несогласованность, разноуровневость личностно-профессиональных целей педагога и требований образовательных стандартов [3].

Процесс применения коучинга складывается из нескольких этапов: постановка цели, осознание ее реальности, анализ необходимых составляющих успеха, имеющихся возможностей, определение путей достижения цели, выбор стратегии действий, направленных на достижение цели, мониторинг достижения цели и анализ результатов.

Смысл педагогического коучинга можно определить как движение к цели через полное раскрытие потенциала человека и команды. Используя коучинг, люди достигают своих целей намного эффективнее и быстрее, формируют ясность в выборе своего развития. При профессиональной поддержке коуча, то есть проводника, учащийся самостоятельно формулирует цели, нарабатывает стратегии и осуществляет наиболее удачные из них.

Технологии, применяемые в коучинге, универсальны, поэтому получение знаний о них будущими педагогами в образовательной организации будет способствовать формированию инновационного мышления.

Рассмотрим феномен коучинга в образовании. Педагогический коучинг - неформальная технология и искусство задавания вопросов, искусство мотивирования. Создание адекватных организационно-педагогических условий, разработки технологии педагогического сопровождения, диагностики и мониторинга.

Цель педагога - помочь ученику учиться, меняться и достигать целей; цель ученика - решение конкретных задач и достижение прогнозируемого результата. Педагог не приказывает, не руководит, не инструктирует, не даёт советы, одним словом, не оказывает давление, воздействие. Он слушает, чтобы понять; обдумывает, перефразирует, суммирует, задаёт вопросы, пробуждающие осознанность; вносит предложения, осуществляет обратную связь. Главное - забота о том, чтобы учащийся (группа, объединение) решил проблему сам [4].

В образовании существуют различные модели обучающего взаимодействия:

- 1) гуру-последователь «Я говорю — ты делай»;

2) наставник-ученик «Делай, как Я!»;

3) личностно-ориентированная модель — «Творческий тандем» педагог - ученик, общение на равных, работают вместе, деля пополам ответственность за результат, становятся неделимым целым.

Последний метод хорош во многих сферах учебно-воспитательного процесса: при проведении элективов, в работе с отстающими и лидерами; при подготовке учащихся к реализации различных долгосрочных целей, в подготовке творческих проектов (сочинение-эссе, портфолио достижений, исследовательское задание-реферата), при выработке у группы командного взаимодействия и т. д. Его активно могут использовать методисты и административные работники в педагогическом менеджменте, командном коучинге или при подготовке к профессиональным конкурсам [5].

Результатами применения технологии коучинга станут:

- развитие коммуникативных и организаторских умений, способности прогнозировать и проектировать свою учебную деятельность и деятельность других.

- получение навыков ставить цели и достигать успеха (результата), эффективно управлять временем; анализировать и структурировать информацию, работать в команде, быстро принимать решения в проблемной ситуации, преодолевать конфликты, ориентироваться на собственные успехи и сильные стороны других.

Таким образом, следует сделать вывод о том, что многие из основополагающих принципов коучинга могут быть успешно задействованы в образовательной организации. Данные принципы позволяют создать новый подход к процессу обучения, внести интерактивные элементы, новый смысл, как для педагогов, так и для учеников, создать вовлеченность в процесс, повысить мотивацию и ответственность за результат.

«Коучинговый» подход максимально соответствует концепции личностно-ориентированного обучения, а коучинговые навыки органично встраиваются в профиль компетенций современного педагога. Коротко смысл педагогического коучинга можно определить как движение к цели через полное раскрытие потенциала человека и команды. Используя коучинг, люди достигают своих целей намного эффективнее и быстрее, формируют ясность в выборе своего развития. При профессиональной поддержке коуча, то есть проводника, учащийся самостоятельно формулирует цели, нарабатывает стратегии и осуществляет наиболее удачные из них.

Относительно образовательной организации коуч-технологии следует определить как комплексную поддержку учащегося и преподавателя, нацеливание их на конкретный результат.

Список литературы

1. *Аткинсон М, Чойс Р. Т. Наука и Искусство коучинга : Внутренняя динамика коучинга. Компас для коучей. [Текст] / М. Аткинсон, Р. Т. Чойс. — М.*

: Международная Академия Трансформационного Коучинга и Лидерства, 2008. — 278 с. ISBN: 978-966-1629-04-1. ISBN 5-98397-001-1.

2. Белоновский А. Парабеллум А. Большая энциклопедия коучинга. - Издательство: Омега-Л, 2016. — 496 с. - ISBN: 9785370039607.

3. Носова И.С. КОУЧИНГ КАК ИНСТРУМЕНТ ОБЕСПЕЧЕНИЯ ИННОВАЦИОННОЙ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ ПЕДАГОГОВ ШКОЛЫ: ПОСТАНОВКА ПРОБЛЕМЫ // Современные проблемы науки и образования. — 2015. — № 1-1.

4. Парслоу Э., Рей М. Коучинг в обучении : практические методы и техники [Текст] / Э. Парслоу, М. Рей. — СПб. : Питер, 2003. — 204 с. ISBN: 5-88782-233-3.

5. Паркин М. Сказки для управления изменениями. Как использовать сказки для развития людей и организаций / пер. с англ. [Текст] / М. Паркин. — М. : ООО «Издательство «Добрая книга», 2005. — 240 с. ISBN: 5-98124-034-2.

