

КОУЧИНГ КАК МЕТОД ПРОФЕССИОНАЛЬНОГО РАЗВИТИЯ ПЕДАГОГА

Тойымбетова Динара Серикбаевна,
магистр пед. наук, ст. преподаватель,
Костанайский региональный университет им. А. Байтурсынова, г. Костанай

Аннотация

Өзектілігі: Қазіргі білім беру жүйесі жеке және кәсіби тұрғыдан дамуға дайын білікті, жақсы дайындалған педагогикалық кадрларды қажет етеді. Мақалада коучинг мұғалімнің кәсіби дамуы мен психологиялық сүйемелдеуінің заманауи әдістерінің бірі ретінде қарастырылады.

Мақсаты: мұғалімнің кәсіби даму процесінде коучингті қолдану мүмкіндіктерін көрсету.

Түйінді сөздер: коучинг, коуч, технология, әдіс, кәсіби дамуы, мүмкіндіктер, сүйемелдеу.

Аннотация

Актуальность: Современная система образования требует квалифицированных, хорошо подготовленных педагогических кадров, готовых развиваться как в личностном, так и в профессиональном плане. В статье рассматривается коучинг как один из современных методов, профессионального развития и психологического сопровождения педагога.

Цель: показать возможности применения коучинга в процессе профессионального развития педагога.

Ключевые слова: коучинг, коуч, технология, метод, профессиональное развитие, возможности, сопровождение.

Abstract

Relevance: The modern education system requires qualified, well-trained teaching staff who are ready to develop both personally and professionally. Satya considers coaching as one of the modern methods of professional development and psychological support of a teacher.

Goal: to show the possibilities of using coaching in the process of professional development of a teacher.

Keywords: coaching, coach, technology, method, professional development, opportunities, support.

Современная система образования развивается стремительными «шагами» и требует компетентности, гибкости от педагога, способности воспринимать и принимать инновации, готовности к переменам и самообучаемости. так, система образования в Казахстане с 2016 года претерпевает изменения. Это неизбежный процесс, обусловленный динамикой развития науки и техники, информационного пространства. Обновленная программа мотивирует и требует от педагога быстро адаптироваться и реализоваться в новых условиях. Каждый педагог должен быть мобильным и результативным, иметь возможность быстро меняться, быть готовым к освоению меняющихся технологий. Все это существенно изменило требования к процессу обучения и профессиональной подготовке педагога.

В основу современной модели образования положены такие принципы проектной, научно-исследовательской, учебно-исследовательской деятельности, как открытость образования к внешним запросам, применение проектных методов, выявление и поддержка одаренных детей, и современной школьной инфраструктуры, развитие педагогического потенциала.

Сегодня перед педагогом стоит не совсем простая задача – создать условия для развития творческих способностей, развивать у учеников стремление к творческому восприятию знаний, учить их самостоятельно мыслить, полнее реализовать их потребности, повышать мотивацию к изучению предметов поощрять их индивидуальные склонности и дарования.

Для того, чтобы соответствовать всем этим требованиям, педагог должен саморазвиваться как в личностном плане, так и в профессиональном. Как утверждал К. Д. Ушинский: «Педагог живет до тех пор, пока учится».

На пути своего профессионального развития педагог встречает, осваивает и применяет множество способов, средств и методик для собственного развития,

развития себя как профессионала. Развитие педагогов осуществляется по следующим направлениям: профессиональное, социальное и личностное развитие. [2, с.4] Профессиональное развитие педагогов происходит в процессе получения навыков и умений, а также в процессе непосредственного обучения. Профессиональное развитие каждого педагога направлено на повышение и раскрытие его профессионального потенциала. [2, с. 12]

Одним из наиболее эффективных, апробированных на практике, инновационных методов и подходов развития личности, раскрытия профессионального потенциала является коучинг.

В настоящее время существует несколько отличающихся друг от друга определений коучинга, каждое из которых отражает его определенную грань. Коучинг – это особая форма консультирования и индивидуальной поддержки людей, ставящая своей целью личностный и профессиональный рост [3, с.22]. Коучинг – это индивидуальное обучение человека достижению значимых целей, повышению эффективности планирования, мобилизации внутреннего потенциала, развитию необходимых умений и навыков, овладению передовыми стратегиями получения результатов. [4, с.2]

Многие теоретики и практики психологии оказали влияние на развитие и эволюцию сферы коучинга начиная с рубежа веков. Коучинг строится на открытиях, почти все из которых были впервые сделаны в других областях. Его можно просто рассматривать как сводный набор эффективных принципов, методов и подходов.

Предшественниками и истоками коучинга считаются: [4, с.23]

- ✓ Гуманистический подход в психотерапии.
- ✓ Работы Д. Гюлмена в сфере эмоционального интеллекта.
- ✓ Метод Сократовского диалога.
- ✓ Методики наиболее продвинутых спортивных тренеров

Данная методика предназначена для расширения возможностей людей, которые осознают необходимость перемен и ставят перед собой цели профессионального и личностного роста. Это технология, которая позволяет перенести ситуацию из зоны проблемы в зону ее эффективного решения. Это система, которая позволяет выявить и понять новые подходы и возможности, раскрыть человеческий потенциал и систематизировать все аспекты жизни. Это партнерство, в котором специалист не дает советов и не диктует план действий для достижения поставленных целей.

Коучинг как современная технология позволит подготовить новое поколение молодых специалистов: уверенных, самодостаточных, целеустремлённых, позитивных, умеющих жить и работать в гармонии с самим собой. Коучинг (от англ. coaching – тренерство) – это профессиональная помощь человеку в определении и достижении его личных и профессиональных целей, определение принадлежит основоположнику коучинга Джону Уитмору.

В настоящее же время идея коучинга реализуется в педагогической практике в странах бывшего СНГ. Один из авторов внедрения коучинга в систему образования является доцент кафедры психогенетики МГУ им. М.В. Ломоносова. Н. М. Зырянова.

В профессиональном развитии педагога коучинговый подход реализуется как психологическое сопровождение, другими словами наставничество по пути профессионального развития педагога.

Коучинговый подход в работе с педагогами основывается на следующих принципах: [5. с.1]

Осознанность и ответственность главная цель коучинга – добиться того, чтобы человек взял на себя ответственность как в сфере профессиональной деятельности, так и за все, что происходит в его жизни.

Отношения: когда человек работает над решением проблем взаимоотношений с коллегами, это обязательно оказывает влияние на другие сферы его деятельности.

Сопровождение: хорошо известно, что любые изменения связаны с возражениями других. Это происходит потому, что изменения воспринимаются как неизвестные и вызывают страх перед опасностью. Именно поэтому коуч и педагог должны разработать стратегию постепенного установления новой стратегии.

Поэтапное развитие: цели должны быть масштабными, а этапы их достижения – достижимыми. Коуч должен внимательно следить и не позволять клиенту ставить перед собой цели, которые на данном этапе недостижимы.

Иерархичности развития: в своем развитии каждый человек проходит через три основных этапа. Первый – эгоцентрический, в котором все остальные рассматриваются только как средства достижения личных целей. Основным стилем поведения на этом этапе является манипуляция (психологический прием, который может заставить человека совершать любые действия против собственных интересов). Вторая – группопоцентрическая, в которой человек отождествляет себя с определенной группой людей, а люди, не разделяющие его интересов, отвергаются группой. Основной акцент на этом этапе делается на достижение целей в интересах группы. Третья – универсальная, в которой главное – сотрудничать со всеми людьми и стремиться направлять их деятельность на благо даже незнакомых людей.

Основными тезисами работы тренеров-наставников в процессе сопровождения педагогов являются следующие:

- это не дает эффективных навыков, кроме одного – эффективно мыслить;
- дело не в решении проблем, а в человеке, который эти проблемы решает;
- тренер не знает, он помогает учителю понять, что будет и может произойти;
- тренер не сможет передать вам свой опыт;
- тренер-наставник не придет на ваш урок и не будет разбирать ваши «проблемные зоны» советами и рекомендациями, это не экзамен и не надзор;
- он не предложит готовую модель и не поможет вам ее пройти;
- это нелинейное развитие, основанное на исследовательской основе; импровизация типа «мозгового штурма», в которой вы являетесь экспертом в своем профессиональном развитии и росте;
- тренер предлагает вам партнерскую интенсивную практику развития за счет максимального раскрытия ваших потенциальных профессиональных ресурсов – общение партнеров в сотрудничестве «с нуля», «без масок»;
- он верит в вашу уникальность и в ваш потенциал;
- это дает возможность в обстановке поддержки, доверия и безопасности решать сложные профессиональные задачи и решать их самым простым способом, который наиболее эффективен для вас.

Одна из самых важных целей любого коучинга – побудить участников самостоятельно добывать необходимые знания. Когда эта цель будет достигнута, мотивированные участники сами будут сотрудничать с тренером и обмениваться опытом, чтобы накопить знания для решения рабочих задач. Иногда педагогический работник находится в состоянии застоя, когда испытывает некоторый дефицит в своем профессиональном развитии:

- ✓ Дефицит недовольства ситуацией и своей роли в ней.
- ✓ Дефицит видения (понимаю о чем, а куда двигаться – видения нет).
- ✓ Дефицит первого шага (видение есть, а с чего начать не знаю?).

Важно определить нехватку, выбрать приоритетный из них и его проработать с педагогом в развивающей беседе. [6, с. 185]

На сегодняшний день имеются несколько инструментов и коуч техник. Можно рассмотреть некоторые из них. [7, с.3]

1. Инструмент SMART

S – specific – конкретная

- Что конкретно хотите? На каком материале? Какими способами?

M – measurable – измеримая

- Как поймёте, что цель достигнута? Какие критерии включаете?

A – attainable – достижимая

- Насколько цель реальна? А это реально сейчас?

R- realistic – релевантная

- Насколько актуальна? Почему актуальна сейчас?

T – time – based – определенная во времени

- К какому сроку?

2. «Формула перемен» (Ричард Бекхард)

$H + V + P \gg C$

В этой формуле несколько компонентов:

H – недовольство

V – видение

P – первый шаг

C – сопротивление изменениям

Изменения возможны, когда сумма первых трех компонентов больше, чем сопротивление изменению. Всегда следует помнить, что перемены – это выход из зоны комфорта для педагога, многие сопротивляются им до последнего.

1. Для организации системных изменений можно предложить педагогу следующие действия:

Заполнить таблицу.

– Недовольство нынешней ситуацией (что сейчас не нравится, не устраивает)

– Насколько эта ситуация вам не нравится (от 1 до 10)

– Насколько задуманные изменения зависят от вас (шкала от 1 до 10)

Пояснение: необходимо тщательно работать над теми пунктами, где наибольшее количество баллов за неудовлетворенность ситуацией, а именно в зоне контроля преподавателя, посмотреть, где разрыв в баллах значителен (мы начинаем расширять разговор, где есть явное противоречие в цифрах)

2. Обсудить ответы вопросы:

- Прочитав показатели таблицы мне стало интересно, что вам мешает...? Если это возможно, расскажи об этом подробнее...

- Что вы осознали?

- Какие желания и мысли появились? Какой результат вы хотите получить?

- Что вы в силах предпринять, чтобы изменить ситуацию?

- Что вы чувствуешь и думаете относительно данной ситуации?

3. В систему работы с педагогами необходимо вводить разные типы развивающих бесед в коучинговом формате:

- адаптация;

- постановка задачи;

- обратная связь;

- развивающая беседа;

- экспресс-беседа (ответы на вопросы);

- мотивация.

3. Вариант экспресс-беседы с педагогом по «горящей задаче».

В ходе подобного рода беседы необходимо стараться повысить уровень ответственности за задачу у педагога и включить его потенциал к решению задач не только сейчас, но и в последующем.

- что в этой задаче может выступить оптимальным результатом?

- какие варианты решений ты видишь сейчас?

- какие из твоих идей наиболее подходят? (несколько вариантов)

- что зависит от тебя?
- как ты можешь поступить, чтобы задача была выполнена эффективно?
- где и кто тебе в этом может помочь?
- какого рода поддержка тебе нужна от меня?

В результате ответственность за поставленную задачу передается непосредственно педагогу, и решаются те вопросы, которые не могли быть решены без участия администрации школы.

Не раз мы слышали слова Soft Skills и Hard skills. Soft Skills – это «мягкие навыки» в профессиональной деятельности, а Hard Skills – «твердые навыки».

«Мягкие навыки» – это набор специфических навыков, которые необходимы педагогу для эффективного общения, приводящего к результату.

«Твердые навыки» – это совокупность профессиональных навыков, необходимых для четкого и правильного выполнения профессиональных задач. Становится понятно, чтобы достичь высокого результата, нужно обладать одновременно «мягкими» и «твердыми» навыками.

«Мягкие навыки» – это больше коммуникативные навыки именно их и должны психологи формировать применяя эффективные техники, так как профессиональные «твердые» навыки «знание предмета» у педагога сформированы в ВУЗе. [8, с. 209]

4. Также в работе с педагогами можно использовать «мозговой штурм». Работая в мозговом штурме, так же можно задавать «твердые» вопросы:

- Какой навык вы хотели бы развить в себе?
- Почему вам это важно?
- Если этот навык будет у Вас развит полностью, как Вы это поймете?
- Оцените по 10 балльной шкале на каком балле Вы находитесь сейчас?
- Опишите максимально точно, подробно.
- Какими будут Ваши следующие шаги? С кем и когда Вы будете это реализовывать? Какие риски вы видите, что можете поменять?
- Какие сроки Вы видите для себя в решении этой задачи?
- Что вам это даст?
- С чего хочется начать? С чего уже можете начать?
- И как это повлияет на Вашу профессиональную деятельность?
- Это для Вас сейчас значимо?
- Если не начнете сейчас, что может произойти? Если начнете, что произойдет?

Какова в этих действиях Ваша роль?

Техника, которая формирует навык коммуникации – универсальна, потому что позволяет, объединить разные коучинговые техники и модели: в этом перечне вопросов и «SMART», и «Пирамида логических уровней», и «Шкала» и можно их дополнять еще.

Таким образом, понятно, что коучинг можно определить и как метод, и как система, искусство, вид консультирования, наставничество, тренинг и т.д. Многообразие определений, инструментов и техник коучинга исходит из того, что коучинг по своей сути связан и с консультированием, и с психотерапией, и с тренингом, но при этом имеет отличия от этих вариантов психологического сопровождения. К психологическим теориям и объяснительным моделям, коррелирующим с коучингом можно отнести следующие: когнитивноповеденческую терапию, принципы гештальт-терапии, гуманистический подход к консультированию, в частности, принципы клиентцентрированной терапии К.Роджерса, теорию «жизненных сценариев» Э. Берна, подходы из практик нейролингвистического программирования и эриксоновского гипноза, а также идею персональной ответственности из экзистенциальной психологии, а также концепцию эмоционального интеллекта и принципы позитивной психологии М. Селигмана.

Следует отметить, что сегодня коучинговое сопровождение всё шире исполь-

зуется в профессиональном образовании и, в частности, в бизнес-школах. Индивидуальная работа с профессиональным коучем может поддерживать самостоятельную разработку и реализацию персонального плана профессионального развития педагога, его карьерного продвижения. Такая программа является гибкой и составляется с учетом потребностей конкретного педагога. Коучинг профессионального развития актуален как для выпускников высших учебных заведений, так и зрелых специалистов, поскольку имеющийся опыт и знания, как показала практика, не всегда достаточен для дальнейшего личностного и профессионального развития педагога.

Список литературы:

- 1 Зыкова К.Ю. «Технологии профессионально-личностного роста» Курс лекций. Екатеринбург, 2007 г. 129 с.
- 2 Плугина Ю.А. Современные методы профессионального развития персонала предприятия. //Вестник УкрГЖТ №43, 2013 г. с.248-254.
- 3 Зеер Э.Ф, Павлова А.М., Садовникова Н.О. Профориентология: Теория и практика.
- 4 Огнев А., «Организационное консультирование в стиле коучинг», // С-Пб.: Речь, 2003, 185 с.
- 5 Абдреимова Л.С. Коучинг для учителей. URL: <https://infourok.ru/kouching-dlya-uchiteley-sovremenniy-uchitel-971947.html>
- 6 Исмагилова, А.С. Профессиональное консультирование: учеб. пособие / Ф. С. Исмагилова. – Екатеринбург: Изд-во Урал, ун-та, 2011 – 210 с.
- 7 Константинов А.Е. Коучинг как система реализации профессионально-личностного потенциала молодого педагога. //Вестник Орлеу-kst № 3(9) 2015 г.
- 8 Дж. Уитмор Коучинг. Основные принципы и практики коучинга и лидерства. Изд-во: Альпина Паблишед, 2020 г. 317 с.

ПЕРВЫЕ ШАГИ В РАЗНЫЕ ПРОФЕССИИ

Томилова Клавдия Ильинична,
учитель начальных классов
высшей квалификационной категории,
г. Байкальск, Россия

Аннотация

Адам өз өміріндегі ең маңызды шешімдердің бірі-болашақ өмірдің сапасын анықтайтын мамандық пен мансаптық жолды таңдау. Кәсіптік бағдарлау жұмысын ерте жастан бастап жүзеге асыру қажет. Өз таңдауын дұрыс жасаған және қуанышпен жұмыс істейтін адамдар шынымен бақытты.

Түйінді сөздер: мамандық, жұмыс, қызығушылық, ойын, таңдау.

Аннотация

Одно из самых важных решений, которые человек принимает в своей жизни это выбор профессии и карьерного пути, который определит качества всей дальнейшей жизни. Осуществлять профориентационную работу необходимо с раннего детства. Люди, правильно сделавшие свой выбор и работающие с удовольствием- по-настоящему счастливы.

Ключевые слова: профессия, работа, интерес, игра, выбор.

Abstract

One of the most important decisions that a person makes in his life is the choice of a profession and career path, which will determine the quality of the rest of his life. It is necessary to carry out career guidance work from early childhood. People who have made the right choice and work with pleasure are truly happy.

Keywords: profession, work, interest, game, choice.