

УДК 371.311.1

## КОУЧИНГ КАК ИННОВАЦИОННАЯ ОБРАЗОВАТЕЛЬНАЯ ТЕХНОЛОГИЯ

**Кострова Юлия Борисовна,**

*канд. экон. наук, доц., заведующий кафедрой бизнеса и управления,*

*e-mail: ubkostr@mail.ru,*

*Московский университет имени С.Ю. Витте, филиал в г. Рязани,*

**Шибаршина Ольга Юрьевна,**

*канд. соц. наук, заместитель заведующего кафедрой бизнеса и управления,*

*e-mail: oshibarshina@mail.ru,*

*Московский университет имени С.Ю. Витте, филиал в г. Рязани*

*В статье рассматривается актуальный вопрос применения инновационных образовательных технологий. В условиях модернизации российского образования изменились взгляды на цели, содержание и стиль взаимодействия между педагогами и учащимися. В современном обществе роль учителя, преподавателя трансформируется, что, безусловно, требует пересмотра его компетенций. Авторы анализируют технологию коучинга в аспекте ее успешного применения в процессе преподавания различных дисциплин бакалавриата. Они считают, что использование коучинга открывает новые возможности для совершенствования процесса обучения студентов. Акцентируется внимание на таких видах коучинга, как индивидуальный, командный, организационный коучинг. Обосновывается тезис о том, что при использовании технологии коучинга в процессе обучения роль педагога значительно обогащается как в традиционном, так и в электронном обучении. Авторами делается вывод о том, что коучинг в сфере образования является инновационной технологией, способной направлять внутренние ресурсы преподавателя и обучающегося для достижения желаемого результата и может рассматриваться как инструмент повышения эффективности взаимодействия всех элементов системы образования: педагог-студент, педагог-администрация, педагог-педагог.*

**Ключевые слова:** педагогика, образовательные технологии, инновационные подходы, коучинг, образование, преподавание, тренинг, саморазвитие

## KOUCHING AS INNOVATIVE EDUCATIONAL TECHNOLOGY

**Kostrova Y.B.,**

*PhD in Economics, Associate Professor,*

*head of the department of business and management,*

*e-mail: ubkostr@mail.ru,*

*Moscow university the name of S.Yu. Vitte, Ryazan,*

**Shibarshina O.Y.,**

*PhD in Sociology, Deputy Head of the Department of Business and Management,*

*e-mail: oshibarshina@mail.ru,*

*Moscow university the name of S.Yu. Vitte, Ryazan*

*The article deals with the topical issue of application of innovative educational technologies. The modernization of Russian education has changed the views on the goals, content and style of interaction between teachers and students. In modern society, the role of the teacher, the teacher is transformed, which, of course, requires a review of its competencies. The authors analyze the technology of coaching in the aspect of its successful application in the teaching of various disciplines of undergraduate. They believe that the use of coaching opens up new opportunities for improving the learning process of students. Attention is focused on such types of coaching as individual, team, organizational coaching. The author substantiates the thesis that when using coaching technology*

*in the learning process, the role of the teacher is significantly enriched both in traditional and in e-learning. The authors conclude that coaching in education is an innovative technology that can direct the internal resources of the teacher and the student to achieve the desired result and can be considered as a tool to improve the efficiency of interaction of all elements of the education system: teacher-student, teacher-administration, teacher-teacher.*

**Keywords:** pedagogy, educational technologies, innovative approaches, coaching, education, teaching, training, self-development

DOI 10.21777/2500-2112-2019-2-27-32

## Введение

Актуальность применения инновационных технологий в системе образования обусловлена повышением требовательности к эффективности и результативности процесса обучения. Запрос, исходящий от современного общества к образовательным технологиям, предлагает по-новому взглянуть как на роль педагога, так и на сам процесс обучения, что в свою очередь требует пересмотра компетенций преподавателя высшей школы [8].

### 1. Сущность и основные виды коучинга в образовании

Термин коучинг (coaching) пришёл из английского языка, где он соответствовал процессу подготовки студента к сессии (в буквальном переводе означает «тренировка», а коучер – соответственно, тренер). В системе обучения Оксфордского университета коучем (coach) именовали человека, помогавшего готовиться к экзаменам. Важно, что не обучающего, а только помогающего готовиться к сдаче. Сам английский термин coach образован от названия венгерского коча – конной коляски. Значит можно сказать про коучинг, что это такое средство, которое помогает человеку быстрее двигаться в пути к намеченной цели. Позже термин «коуч» пополнил спортивный словарь, а сегодня им обозначают специалистов, работа которых связана с наставничеством, консультированием и инструктированием.

Как профессия коучинг сформировался в 90-х гг. XX в., после чего он стал охватывать все сферы человеческой деятельности. Профессиональное обучение в рамках данного метода проходит в виде тренингов и консультаций, основанных на:

- гуманистическом подходе в психотерапии;
- работах Дэниела Гоулмена об эмоциональном интеллекте;
- методических наработках ведущих спортивных тренеров.

Обязательно следует обратить внимание на прямую связь достигаемых коучингом результатов с физическим и психическим здоровьем человека, поэтому рекомендации опытных тренеров обязательно учитываются опытными коучами [5].

Коучинговый подход помогает создать в образовательной организации атмосферу, благоприятную для раскрытия личностного потенциала людей: открытия в себе новых возможностей для роста и самореализации, постановки и прояснения собственных целей, самостоятельной выработки стратегий их реализации.

Максимально полно суть этого направления в формировании лидера определил Тимоти Гелвеем: это достижение максимальной эффективности человека путём полного раскрытия его внутреннего потенциала.

Именно формирование мышления, направленного на использование заложенных в человеке способностей, можно считать основной целью коучинга. Это отличает его от наставничества, менторства и других методик.

Ниже приведены определения коучинга, каждое из которых раскрывает его суть, но с разных точек зрения:

- это беседа, направленная на самореализацию человека, содержание которой определяет обучаемый, а ход – коуч;
- это создание в ходе непринуждённой беседы обстановки, облегчающей продвижение человека к поставленной цели;

- это процесс создания условий для максимально полного раскрытия личностных качеств клиента.

Очень хорошо сформулировано это понятие в книге «Эффективный coaching» Майлза Дауни: «Коучинг – это искусство содействовать повышению результативности, обучению и развитию другого человека».

Существует много определений коучинга. Это и тренинг личной самореализации, где тренер в форме беседы ведет клиента к желаемым целям, и система реализации социального и творческого потенциала всех участников обучения. В целом коучинг всегда создает условия для всестороннего совершенствования личности человека.

Коучер (коуч-тренер) – это специалист, профессионально помогающий своим клиентам достигать поставленных целей. Коуч-тренер – это состоявшийся в жизни, успешный человек, который постоянно совершенствует свои знания, работает над собой, владеет техниками развития кадрового потенциала. Бизнес-коучер должен получить образование в одной из мировых сертифицированных школ, которые выдают разрешение на оказание услуг по коучингу.

Персональный коучер:

- работает с клиентом на определение собственного потенциала;
- учит правилам саморегуляции;
- мотивирует человека на личностный и профессиональный рост.

На сегодняшний день имеется несколько разновидностей коучинга. Основная классификация построена на основе количественного состава клиентов. По области применений различают такие виды коучинга:

1. Индивидуальный коучинг. Консультант работает с клиентом один на один. В ходе сотрудничества решаются индивидуальные задачи, затрагивающие разные сферы жизни человека: карьера, бизнес, здоровье, взаимоотношения, семья.

2. Командный коучинг (групповой). Бизнес-коучер работает с группой людей. Особенность коуч-сессии состоит в том, что у нескольких человек имеется общая задача. Они могут быть семьей, бизнес-партнерами, спортивной командой или общественной организацией.

3. Организационный коучинг. Консультант взаимодействует с первым лицом организации. Обучение предполагает применение системных методик, направленных на выявление потенциала руководителя, сотрудников или всего предприятия. Отличие организационного коучинга от других заключается в затрагивании интересов всей компании, а не ее отдельных лиц.

Также можно говорить о существовании таких видов коучинга, как:

1. Лайф-коучинг. Один из самых важных блоков работы лайф-коучинга – это постановка цели. Главное в работе с клиентом – научить его четко понимать то, чего он действительно хочет. Во время обучения человек глубже познает себя, появляется уверенность в своих действиях, повышается осознанность. Коучинг не имеет отношения ни к психологии, ни к психотерапии. Человек работает в настоящем для создания желаемого будущего.

Темп жизни современного человека не оставляет шансов на реализацию большинства планов. Ведь когда выпадает свободная минутка, люди ждут покоя и тишины, желают ни о чем не думать.

Персональный лайф-коучер помогает не только управлять временем, но и позволяет клиенту самому оценивать каждую область своей жизни. Тренинги содействуют равновесию между карьерой, здоровьем, финансовым благополучием, личной жизнью.

2. Коучинг в образовании. Методики коучинга успешно применяются в образовании. Ученик раскрывает свой потенциал, добивается высоких результатов в обучении без принуждения. Преподаватели тоже получают пользу от коучинга. Они по-новому смотрят на процесс обучения, ориентируясь на свободную реализацию нестандартных подходов. Педагог помогает формироваться ответственной личности [3].

3. Бизнес-коучинг изначально создавался для нужд бизнеса. Практика показала, что для предпринимательской деятельности коучинг-технологии адаптированы лучше всего. Коучинг в бизнесе применяют, чтобы вывести человека на новый уровень, помочь сформулировать цели. Бизнес-коучер помогает не только осуществить выбор карьеры, но и ускорить карьерный рост. Бизнес-коучинг может быть не связан с конкретной специализацией или профессией обучаемого. Он помогает ему находить

эффективные решения сложных проблем. Руководители часто проводят коучинг для своих сотрудников для того, чтобы сделать деятельность организации более эффективной.

4. Спортивный коучинг. Метод консалтинга и тренинга применяется и в спорте. Это особый мир, где существуют правила, направленные на достижение победы. Коучинг в спорте помогает участникам научиться управлять своими эмоциями, развить сильные стороны, добиваться профессиональной цели. Фитнес-коуч консультирует топ-спортсменов, которые выступают на мировых первенствах, помогают убирать страхи, становятся упорнее в достижении высоких результатов.

5. Личный коучинг. Это индивидуальная работа с клиентом, когда коуч-консультант помогает ему достигать поставленных целей максимально эффективно. Задача тренера – убрать у человека влияние прошлых разочарований и неудач на сегодняшние успехи. Обучаемый перестает принижать свои способности, обретает уверенность, начинает понимать свою уникальность и ценность. Индивидуальный коучинг помогает консультируемому повысить свои доходы, ведь, как правило, неверие в себя и страхи мешают их увеличивать [4].

6. Коучинг в управлении. Все больше руководителей для улучшения работы своих организаций приходят к менеджменту с философией коучинга. Этот стиль состоит из двух методик. Первая включает в себя менеджмент с планированием, мотивацией, коммуникацией, принятием решений. Коучинг в управлении персоналом помогает устранить ограничения, расширить потенциал сотрудников. Второй метод можно охарактеризовать, как структурирование отношений в коллективе. Коучинг-менеджмент учит сотрудников действовать инициативно и ответственно.

Существует несколько техник *coaching*, с помощью которых можно заглянуть в будущее и предусмотреть все варианты развития событий. Хотя мотивы у всех разные, но достичь их можно, если придерживаться базовых принципов тренинга.

## **2. Методологические подходы к использованию коучинга в системе образования**

Внедрение коучингового подхода в образовательный процесс (учебные занятия, внеаудиторные мероприятия, проекты) проходит посредством изменения принципов педагогического взаимодействия. Это позволяет создать профессиональные стандарты и требования обучения, учитывающие профессиональных компетенций коуча.

Таким образом, сегодня основой профессиональных навыков являются следующие:

- компетентность в области личных качеств (умение видеть сильные стороны и перспективы развития каждого учащегося, умение создать доверительные отношения, умение организовать деятельность на достижение результатов, способность сохранять самообладание в ситуациях с высоким эмоциональным уровнем стресса, развивать чувство профессионализма и индивидуальности) [2];

- компетентность в постановке учебных целей и задач (способность вовлекать учащихся в постановку целей и задач обучения, создание видения наилучшего результата обучения и путей его достижения);

- компетентность в области мотивации (умение создать условия для успеха каждого учащегося, умение активизировать творческие возможности, поощрять выход за рамки требований программы, предоставлять возможности для постановки и решения проблем, связанные с высокой степенью свободы и ответственности за создание условий для расширения горизонтов знаний);

- компетентность в организации учебного процесса (учитывать и прислушиваться к мнению учащихся, при принятии педагогических решений учитывать мнение коллег, умение устанавливать отношения сотрудничества с учащимися и коллегами и наделять их положительными эмоциями и чувствами, способствовать разъяснению учения личностного смысла с использованием инструментов коучинга, предоставлять психологическую и педагогическую поддержку учебного процесса через коучинговый подход, создавать и изменять возможности для обучения, сочетая методы педагогической оценки и самооценки учащегося, включая использование таких инструментов как: шкала от 1 до 10, колесо истории). Организация научно-исследовательской деятельности для учащихся с фокусом на достижениях и прояснение того, что можно сделать «по-другому» для достижения поставленного результата.

Учащиеся развивают способность принимать решения, работать с ключевыми вопросами и совершенствоваться (получать обратную связь, устанавливать приоритеты и темпы обучения, анализировать опыт для получения знаний) [6];

- компетентность в области управления информацией в ходе учебно-воспитательного процесса (владеет современными методами лично-ориентированного обучения, использует коучинговые инструменты для достижения желаемых результатов: личные, междисциплинарные, тематические). Учитывает сложившуюся ситуацию в аудитории и принимает во внимание сложившиеся взаимоотношения учащихся, имеет «банк» учебных задач для студентов с различными индивидуальными потребностями) [1].

Говоря о внедрении коучинга в обучение, следует отметить, что учитель-коуч придерживается определения Международной Федерации Коучей (ICF), которое признает личный и профессиональный опыт учащегося и относится к каждому ученику как к ценному творческому ресурсу и целостной личности. В связи с вышеизложенным преподаватели в рамках коучингового подхода берут на себя ответственность за:

- поддержание учащихся в прояснении ими поставленных целей;
- создание ситуаций, в которых учащиеся достигают успеха посредством самостоятельных открытий;
- определение для учащихся стратегий и решений для развития;
- наделение и расширение ответственности и самоконтроля учащихся [7].

Создание коучинг-среды в образовательной организации позволяет работать с педагогами в формате практико-ориентированного подхода, апеллируя к собственному опыту, создавать новые, более эффективные модели педагогического взаимодействия через использование творческого потенциала. При планировании обучающих мероприятий, в структуру занятий с педагогами включаются техники по тайм-менеджменту, релаксационные упражнения, ролевые игры, элементы метафорической деловой игры, техники визуализации и тим-билдинга. Это позволяет педагогам выходить на более высокий профессиональный уровень, который соответствует современным образовательным стандартам.

### Заключение

Итак, чтобы обучение было успешным, необходимо, чтобы его содержание соответствовало потребностям и интересам обучающихся. Чтобы студенты относились к учёбе осознанно, получаемые знания должны иметь для них личностный смысл. Многие педагоги реализуют коучинговый подход в преподавании. На занятиях часто подразумевается большой объем самостоятельной работы.

Коучинг открывает возможности новой системы, где фундаментом становится доверие, а не доверчивость или, наоборот, контроль. В этой системе педагог работает не потому, что должен, а потому, что хочет. Мотивирующие факторы в этой системе: уважение, значимость каждого, рост и развитие. И тут на передний план выходят такие понятия как: самомотивация, самоконтроль, самостоятельность и стремление. Именно такой подход дает целостность, творчество, радость, удовлетворение и успех.

### Список литературы

1. *Афанасьев В.В., Искуменко М.А.* Тьюторское сопровождение студентов в процессе организации учебно-воспитательного процесса в современной образовательной организации // *Фундаментальные и прикладные науки сегодня: Материалы X международной научно-практической конференции: в 3-х томах.* – North Charleston, USA: CreateSpace, 2016. – С. 42–46.
2. *Зеленко Н.В., Ковалева Ю.Ю.* Коучинг как инновационная технология управления индивидуально-личностным развитием обучающихся // *Технологическое образование.* – 2018. – № 9. – С. 23–27.
3. *Кулемина Е.В.* Коучинг – эффективная технология психолого-педагогического сопровождения учащихся // *Психология учебной и профессиональной деятельности.* – Новосибирск: Общество с ограниченной ответственностью «Академиздат», 2018. – С. 34–38.

4. *Салманова И.П.* Изменение образовательного процесса для XXI в. // Инновационные технологии в современном образовании сборник трудов: Материалы II Международной научно-практической интернет-конференции. – Королев: Технологический университет, 2015. – С. 300–303.
5. *Салманова И.П.* Образование будущего: прогнозы и направления развития / И.П. Салманова, М.В. Самошкина, А.С. Усов // Инновационные технологии в современном образовании сборник трудов: Материалы III Международной научно-практической интернет-конференции. – М.: ООО «Научный консультант», 2016. – С. 588–591.
6. *Сорокопуд Ю.В., Уварова Н.Н.* Педагогический коучинг как эффективное средство сопровождения одарённых студентов // Практики развития: новые отношения в образовании, их реализация и возможности управления: Материалы XXII научно-практической конференции. – Красноярск: Автономная некоммерческая образовательная организация «Институт психологии практик развития», 2016. – С. 173–178.
7. *Туарменский В.В.* Сравнительный анализ мотивов профессионального выбора студентов государственного вуза / В.В. Туарменский, Е.С. Иванов, А.В. Барановский // Человеческий капитал. – 2017. – № 6 (102). – С. 49–51.
8. *Шибаршина, О.Ю.* Социальный институт высшего профессионального образования и его значение в процессе социализации личности [Текст] // Актуальные проблемы среднего и высшего профессионального образования. – Рязань: Рязанский государственный медицинский университет имени академика И.П. Павлова, 2016. – С. 160–164.

#### References

1. *Afanas'ev V.V., Iskumenko M.A.* T'yutorskoe soprovozhdenie studentov v processe organizacii uchebno-vospitatel'nogo processa v sovremennoj obrazovatel'noj organizacii // Fundamental'nye i prikladnye nauki segodnya: Materialy X mezhdunarodnoj nauchno-prakticheskoy konferencii: v 3-h tomah. - North Charleston, USA: CreateSpace, 2016. – S. 42–46.
2. *Zelenko N.V., Kovaleva Yu.Yu.* Kouching kak innovacionnaya tekhnologiya upravleniya individual'no-lichnostnym razvitiem obuchayushchihsya // Tekhnologo-ekonomicheskoe obrazovanie. – 2018. – № 9. – S. 23–27.
3. *Kulemina E.V.* Kouching – effektivnaya tekhnologiya psihologo-pedagogicheskogo soprovozhdeniya uchaschihsya // Psihologiya uchebnoj i professional'noj deyatel'nosti. – Novosibirsk: Obshchestvo s ogranichennoj otvetstvennost'yu «Akademizdat», 2018. – S. 34–38.
4. *Salmanova I.P.* Изменение образовательного процесса для XXI в. // Инновационные технологии в современном образовании сборник трудов: Материалы II Международной научно-практической интернет-конференции. – Королев: Технологический университет, 2015. – С. 300–303.
5. *Salmanova I.P.* Образование будущего: прогнозы и направления развития / I.P. Salmanova, M.V. Samoshkina, A.S. Usov // Инновационные технологии в современном образовании сборник трудов: Материалы III Международной научно-практической интернет-конференции. – М.: ООО «Научный консультант», 2016. – С. 588–591.
6. *Sorokopud Yu.V., Uvarova N.N.* Pedagogicheskij kouching kak effektivnoe sredstvo soprovozhdeniya odaryonnyh studentov // Praktiki razvitiya: novye otnosheniya v obrazovanii, ih realizaciya i vozmozhnosti upravleniya: Materialy XXII nauchno-prakticheskoy konferencii. – Krasnoyarsk: Avtonomnaya nekommercheskaya obrazovatel'naya organizaciya «Institut psihologii praktik razvitiya», 2016. – S. 173–178.
7. *Tuarmenskij V.V.* Sravnitel'nyj analiz motivov professional'nogo vybora studentov gosudarstvennogo vuza / V.V. Tuarmenskij, E.S. Ivanov, A.V. Baranovskij // Chelovecheskij kapital. – 2017. – № 6 (102). – S. 49–51.
8. *Shibarshina, O.Yu.* Social'nyj institut vysshego professional'nogo obrazovaniya i ego znachenie v processe socializacii lichnosti [Tekst] // Aktual'nye problemy srednego i vysshego professional'nogo obrazovaniya. – Ryazan': Ryazanskij gosudarstvennyj medicinskij universitet imeni akademika I.P. Pavlova, 2016. – S. 160–164.