

Степанова Анна Сергеевна

магистрант

Институт социально-гуманитарного образования
ФГБОУ ВО «Московский педагогический государственный университет»

г. Москва

Тихомирова Дарья Алексеевна

студентка

Институт социально-гуманитарного образования
ФГБОУ ВО «Московский педагогический государственный университет»

г. Москва

Туркенич Даниил Юльевич

магистрант

ФГБОУ ВО «Государственный академический
университет гуманитарных наук»

старший лаборант

Институт философии РАН

г. Москва

DOI 10.31483/r-111388

КОУЧИНГ КАК АКТУАЛЬНЫЙ МЕТОД РАЗВИТИЯ ПРОФЕССИОНАЛЬНОЙ МОТИВАЦИИ МОЛОДЫХ ПЕДАГОГОВ

Аннотация: в статье рассматривается потенциал использования коучинга в повышении мотивации молодых педагогов. Авторы проводят социологическое исследование с применением метода анкетирования, в котором изучают влияние коучинга на мотивацию, саморазвитие и профессиональную удовлетворенность педагогов. Результаты исследования показали, что коучинг может быть эффективным методом для повышения мотивации педагогов.

Ключевые слова: коучинг, мотивация, педагоги, образование, саморазвитие, самоорганизация, эффективность, профессиональная удовлетворенность, демотивация, факторы мотивации.

Тема взаимодействий педагогической науки с помогающими профессиями (напр., коучинг, наставничество, тьюторство и т. д.) в настоящий момент весьма актуальна для отечественных исследователей и практиков, подтверждением тому служат многочисленные диссертации и публикации по данной теме, а также утверждённый в 2023 Год педагога и наставника [7]. Обратив внимание на данный научный тренд, мы предприняли попытку рассмотрения возможной интеграции коучинга в педагогическую науку, конкретно сосредоточив внимание на ситуации применения коучинговых инструментов в подготовке и поддержке молодых педагогических кадров.

Педагогика является древнейшей наукой и организованной системой деятельности, ее началом можно считать передачу знаний об использовании самыми примитивными орудиями труда. В свою очередь, коучинг – более молодой метод, который, по мнению некоторых исследователей, своими корнями уходит в метод «майевтики» древнегреческого философа Сократа.

Федерация профессиональных коучей и наставников определяет коучинг как «партнерство с Клиентами, которое стимулирует мыслительные и творческие процессы и вдохновляет клиентов на максимальное раскрытие личного и профессионального потенциала» [8]. Это значит, что специалист в области коучинга (далее – коуч) не передаёт свой личный и профессиональный опыт клиенту и не использует оценочные суждения в ходе работы, а в мягкой форме и с заботой о клиенте обеспечивает возможности для рассмотрения возникшей проблемы с другой стороны, направляет человека к формированию собственной поведенческой стратегии, стимулирует самостоятельность в выборе. Благодаря обширному набору инструментов (от тестирований до поддержки) коучинг весьма успешно раскрывает потенциал клиента, мотивирует к определенным целенаправленным действиям.

Успех интеграции коучинга в педагогику, по нашему мнению, обусловлен некоторыми общими для коучинга и педагогики интенциями в постановке профессиональных задач и способах достижения результата. Коучинг позволяет вы-

строить клиенту эффективную систему самоуправления; в свою очередь, педагогика ориентирована на самоорганизацию ученика в достижении образовательных целей. О последнем пишет, например, автор психологической концепции профессионализма А.К. Маркова: «Учение может стать учебной деятельностью, если школьник в ходе добывания знаний овладевает обогащающими его новыми способами учебных действий, вытекающими из самостоятельно поставленных учебных задач, усваивает приемы самоконтроля и самооценки своей учебной деятельности» [2, с. 34–35]. С.И. Гессен, вспоминая уже упомянутую «майевтику» Сократа в своём выдающемся труде «Основы педагогики», отмечает: «Роль учителя подобна роли повивальной бабки. Учитель должен не рожать за ученика, но только помогать духовным родам ученика, быть восприемником рожденного учеником знания» [1, с. 246]. Следовательно, специалист в сфере образования руководствуется теми же принципами, что и коуч: он не управляет обучающимся, не выступает в роли «ретранслятора» знаний, а позволяет обучающемуся самому ставить цели, раскрывать собственный потенциал, находить ресурсы для успешного обучения и развития.

Обучаясь в университете на педагогическом направлении, студенты изучают преимущественно педагогическую деятельность [5], ее инструменты и методологию. Мы считаем, что включение в образовательные программы изучения и освоения коучинговых инструментов необходимо для эффективного формирования будущих специалистов в сфере образования, так как эти инструменты могут использоваться как в образовательном и воспитательном процессе, так и в более широких сферах. Коучинговые методы предоставляют инструменты для «осуществления профессионального самообразования и развития личности» [5], позволяя педагогам эффективно управлять своим временем, находить необходимые ресурсы для профессионального и личностного развития, контролировать выполнение задач, эффективно взаимодействовать с участниками образовательных отношений и т. д.

Педагогическое саморазвитие, безусловно, является важной составляющей профессиональной деятельности педагогов с любым опытом и профилем, так как

оно формирует и профессионализм, и мотивацию; последняя же играет существенную роль в работе педагога. Высокий уровень мотивации способствует улучшению качества образования, повышению результативности и профессиональной эффективности. Мотивированный педагог проявляет больший интерес к своей деятельности, стремится к самосовершенствованию и готов к решению профессиональных вызовов. Поэтому развитие мотивации и управление собственной мотивацией являются важными задачами педагогических специалистов, в особенности – начинающих.

Мы считаем, что значимость коучинга в педагогической деятельности раскрывается не только в улучшении качества обучения и воспитания, но и в поддержке личного и профессионального развития педагога. Коучинг – это персонализированный подход, учитывающий индивидуальные особенности, потребности и стремления тренируемого. В сфере образования особенно важны такие подходы, так как перед преподавателями часто стоят уникальные педагогические цели и задачи. Прохождение коуч-сессий может помочь преподавателям определить свои сильные и слабые стороны, поставить реалистичные цели и разработать стратегии для достижения этих целей. Такой персонализированный подход может значительно повысить их мотивацию и удовлетворенность работой.

Исходя из вышеизложенного мы выдвигаем следующую гипотезу: мы полагаем, интеграция коучинговых методов в подготовку молодых специалистов в сфере образования на данный момент выступает актуальным механизмом для повышения мотивации к педагогической деятельности и педагогическому саморазвитию. Чтобы подтвердить или опровергнуть данную гипотезу, нами было проведено социологическое исследование в виде онлайн-анкетирования. Сбор данных осуществлялся с 24 ноября по 14 декабря 2023 года. Вопросы для опросника отбирались сообразно цели исследования.

Таблица 1

Вопросы анкеты и цель их использования

№	Вопрос	Цель вопроса
1.	Нравится ли Вам педагогическая деятельность?	Оценить общее отношение респондентов к педагогической деятельности. Сравнить уровень удовлетворенности между разными группами респондентов (например, начинающие педагоги, педагоги со стажем). Сделать вывод о том, могут ли коучинговые методы повысить этот уровень
2.	Как бы Вы оценили свой интерес к педагогической деятельности на протяжении учёбы/работы?	Определить, существует ли связь между изменением интереса и демотивацией. Понять, как коучинг может помочь поддерживать и повышать интерес к работе
3.	Сталкиваетесь ли Вы с проблемой демотивации в профессиональной деятельности педагога, и если да, то как часто?	Выяснить, насколько распространена демотивация среди педагогов. Определить частоту и степень демотивации. Оценить потенциал коучинга в решении проблем демотивации
4.	<p>Укажите, в какой мере каждый из аспектов влияет на вашу мотивацию в развитии профессиональной деятельности педагога (оценка по 5-балльной шкале):</p> <ul style="list-style-type: none"> – денежный заработок; – стремление к продвижению по службе; – наличие корпоративных мероприятий и сплоченный коллектив; – условия труда, обстановка на работе; – стремление передать как можно больше знаний; – стремление участвовать в воспитании молодого поколения; – потребность в достижении социального престижа и уважения со стороны других; – удовлетворение от самого процесса и результата работы, общение с учениками и обратная связь; – возможность наиболее полной самореализации именно в данной деятельности 	<p>Изучить факторы, которые влияют на мотивацию педагогов.</p> <p>Определить, какие факторы являются наиболее важными для разных групп респондентов.</p> <p>Выявить, на какие факторы стоит сделать акцент при обучении коучингу</p>
5.	С какими проблемами Вы столкнулись или боитесь столкнуться в ходе работы в сфере образования?	Идентифицировать основные проблемы, с которыми сталкиваются педагоги. Определить, насколько распространены эти

№	Вопрос	Цель вопроса
		проблемы. Сравнить проблемы, с которыми сталкиваются разные группы респондентов. Понять, как коучинг может помочь педагогам справиться с этими проблемами

Таким образом, вопросы направлены на детальное рассмотрение аспекта мотивации в работе педагогов, что позволит выявить, во-первых, какие факторы в формировании мотивации наиболее существенны и, во-вторых, как коучинговые методы могут применяться для преодоления проблем с мотивацией и укрепления навыков саморазвития и самоорганизации.

В опросе приняли участие 138 респондентов, из которых 91% – женщины, 9% – мужчины. Возраст большинства респондентов – до 30 лет. Опрошенные или работают в сфере образования (44%), или учатся на педагогическом направлении (28%), или совмещают учёбу с работой в сфере образования (28%). В опросе больше всего ответов от представителей Центрального Федерального округа РФ (Москва), Уральского (Екатеринбург) и Сибирского (Новосибирск).

Респонденты отмечают, что педагогическая деятельность им нравится (46%) или скорее нравится (43%), но наиболее интересные результаты были получены при оценке тенденций увеличении или снижении интереса к педагогической деятельности. О том, что их интерес к преподаванию скорее возрастает или возрастает, сообщили 34 и 21% респондентов соответственно, а об обратном высказались в совокупности 31% опрошенных (скорее убывает – 25%, убывает – 6%). По нашему мнению, больший процент ответов «скорее убывает» в сравнении с ответами «убывает» позволяет предположить, что интерес и мотивацию опрошенных к преподавательской деятельности возможно усилить.

Ответы на вопрос о проблемах демотивации подтверждают данное предположение. С такими проблемами опрошенные сталкиваются периодически (46%) или постоянно (21%). Иногда с проблемами сталкиваются около 27% респондентов.

Интересно отметить, что из тех, кто отметил возрастание интереса к педагогической деятельности, большинство всё-таки сталкивается с проблемами периодически или постоянно (57%). И, безусловно, те, кто отметил, что их интерес падает, в большинстве случаев сталкиваются с демотивацией постоянно или периодически (79%).

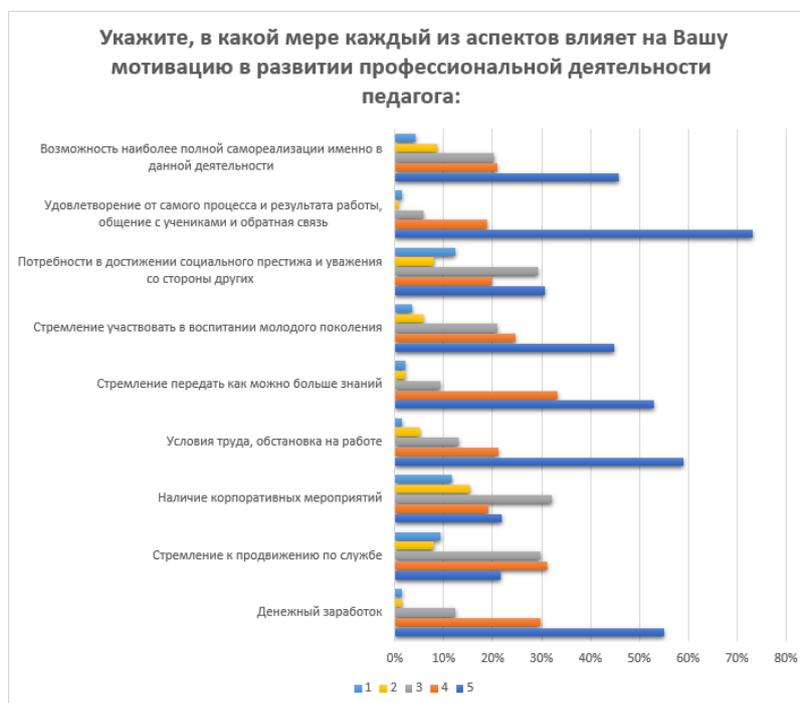


Рис. 1. Диаграмма результатов ответов на вопрос о влиянии различных аспектов на мотивацию в развитии профессиональной деятельности педагога

Анализируя оценки респондентов в вопросе о влиянии различных аспектов на мотивацию в развитии профессиональной деятельности педагога (см. рис. 1), можно сделать вывод, что больше всего на мотивацию педагога влияют следующие факторы: удовлетворение от самого процесса работы (общение с учениками), обстановка на работе, денежный заработок, стремление передать как можно больше знаний, возможность наиболее полной самореализации и стремление участвовать в воспитании молодого поколения (позиции перечисляются по уменьшению значимости для респондентов). Соответственно, в меньшей степени на мотивацию влияют социальный престиж, корпоративные мероприятия и возможности продвижения по службе (перечисление по уменьшению значимости).

Среди проблем, с которым сталкивались или боятся столкнуться респонденты в сфере образования, самыми популярными стали недостаточный денежный заработок (19%) и проблемы в организации (18%). Далее респонденты выделяют недопонимание со стороны родителей обучающихся (15%), некомфортную обстановку на рабочем месте (13%) и трудности во взаимоотношениях с обучающимися (12%). Реже всего респонденты выбирали проблемы во взаимоотношениях с трудовым коллективом (9%), отсутствие перспектив служебного роста (7%) и отсутствие возможностей для реализации собственных инициатив (6%). Кроме того, дополнительно опрошенные выделили несоответствие требований программ современным реалиям, бесправность педагогов, избытие проверок, мониторингов, дополнительных работ, которые затрудняют организацию времени, отсутствие мотивации у самих обучающихся, неоднократно подчеркивался низкий престиж профессии, недисциплинированность детей.

Дополнительно можно отметить некоторые аспекты.

1. Среди студентов, которые учатся на педагогическом направлении или же совмещают учёбу с работой и имеющих стаж менее 1 года, выделяемый топ проблем в профессиональной деятельности: недостаточный денежный заработок (19%), некомфортная обстановка на рабочем месте (15%), проблемы в организации (15%), трудности во взаимоотношениях с обучающимися (13%) и недопонимание со стороны родителей обучающихся (12%). Данные результаты позволяют выделить основные опасения студентов в педагогической деятельности, на которые стоит сделать упор при составлении программы коуч-обучения для этой социальной группы. Например, стоит сделать акцент на том, чтобы предлагать меры по созданию комфортной обстановки на рабочем месте и поиску нужного подхода к обучающимся.

2. Среди тех, кто работает в сфере образования от 1 года до 5 лет, топ проблем составляют: низкий денежный заработок (19%), проблемы с организацией (19%) и, что интересно, недопонимание со стороны родителей обучающихся

(17%). При мотивации данной социальной группы стоит акцентировать внимание на организации рабочего времени и выстраивании положительных отношений с родителями обучающихся.

3. Среди тех, у кого большой стаж работы в сфере образования (6–10 лет, 11–20 лет, больше 21 года), преобладающими проблемами стали организационные аспекты (25%), низкий денежный заработок (20%) и вновь недопонимание со стороны родителей обучающихся (16%). При мотивации педагогов с большим стажем работы стоит делать акцент на умении педагога выстраивать распорядок дня, на организации времени и разрешении организационных вопросов.

Результаты показывают, что большинство респондентов выражают удовлетворение от своей профессиональной деятельности, но в то же время сталкиваются с проблемами демотивации.

На основании проведенного исследования можно сделать вывод, что коучинг имеет значительный потенциал в повышении мотивации педагогов и студентов педагогических направлений.

Анализ ответов позволяет выделить ключевые факторы, влияющие на мотивацию педагогов, такие как удовлетворение от работы, обстановка на рабочем месте, денежный заработок, стремление к самореализации и участие в воспитании нового поколения. Эти факторы могут служить основой для разработки эффективных стратегий поддержки и повышения мотивации в образовательных организациях.

Коучинг обеспечивает поддержку и поощрение. Роль специалиста-коуча – не только давать советы, но и выступать в роли резонатора, обеспечивая обратную связь и поддержку. Эта поддержка может помочь преподавателям преодолевать трудности, повышать устойчивость и сохранять мотивацию перед лицом профессиональных трудностей. При этом средства, с помощью которых коучинг достигает этих результатов, разнообразны. Они включают в себя индивидуальные занятия, групповые тренировки, семинары и обучающие программы. Эти методы не только предоставляют преподавателям инструменты и стратегии, не-

обходимые для повышения их профессиональной мотивации, но и создают благоприятную среду, где преподаватели могут делиться опытом, учиться друг у друга и создавать сообщество практиков.

Дополнительно в ходе исследования были выявлены различия среди педагогов с разным стажем работы и студентов педагогического направления в выборе аспектов, которые влияют на мотивацию в профессиональном развитии. Это подчеркивает необходимость индивидуального подхода при проведении коучинговых программ и ориентации на конкретные потребности и запросы каждой группы.

Таким образом, научное обоснование использования коучинга в образовании не только подтверждает их потенциал для повышения мотивации в развитии профессиональной деятельности молодого педагога, но и указывает на необходимость дальнейших исследований и разработки персонализированных подходов к коучингу в сфере педагогики.

Следовательно, коучинг может быть полезным инструментом решения трудностей молодых специалистов в сфере образования, так как помогает справиться с поиском ресурсов для развития, тайм-менеджментом, самоорганизацией и самомотивацией, а также дает те инструменты, которые можно использовать в профессиональной деятельности.

Список литературы

1. Гессен С.И. Основы педагогики: введение в прикладную философию / С.И. Гессен. – М.: Школа-Пресс, 1995. – 448 с. – ISBN: 5-88527-082-1.

2. Маркова А.К. Формирование мотивации учения: кн. для учителя / А.К. Маркова, Т.А. Матис, А.Б. Орлов. – М.: Просвещение, 1990. – 191 с. – ISBN 5-09-001744-1.

3. Плотников П.В. Коучинг и перспективы его использования в современном высшем образовании / П.В. Плотников // Теория и практика сервиса: экономика, социальная сфера, технологии. – 2018. – №4 (38). – С. 45–48. – EDN YSIJQD.

4. Постнова Н.Ю. Образовательный коучинг в развитии профессиональной компетентности студентов / Н.Ю. Постнова // Инновационное развитие регионов: потенциал науки и современного образования. – Астрахань: Астраханский государственный архитектурно-строительный университет, 2021. – С. 66–68. – EDN DAJTMP

5. Приказ Минобрнауки РФ от 22 февраля 2018 г. №121 «Об утверждении федерального государственного образовательного стандарта высшего образования – бакалавриат по направлению подготовки 44.03.01 Педагогическое образование» [Электронный ресурс]. – Режим доступа: <https://www.garant.ru/products/ipo/prime/doc/71797858/> (дата обращения: 26.04.2024).

6. Савенкова Е.В. Потенциал коучинг-технологии в повышении профессионального мастерства молодого педагога / Е.В. Савенкова, К.Д. Колочева // Наука и школа. – 2022. – №3. – С. 101–111. – DOI 10.31862/1819-463X-2022-3-101-111. EDN WWDTTA

7. Указ Президента Российской Федерации от 27 июня 2022 г. №401 «О проведении в Российской Федерации Года педагога и наставника» [Электронный ресурс]. – Режим доступа: <https://docs.edu.gov.ru/document/26ba12611bfc19a49fd3afee9d45e0a0/download/5007/> (дата обращения: 26.04.2024).

8. Этический кодекс Федерации профессиональных коучей и наставников [Электронный ресурс]. – Режим доступа: https://procoach.ru/wp-content/uploads/2023/11/eticheskij_kodeks_federaczii_professionalnyh_kouchej_i_nastavnikov.pdf (дата обращения: 26.04.2024).