

Сливная Елена Михайловна

канд. филол. наук, доцент

Институт филологии, журналистики и межкультурной
коммуникации ФГАОУ ВО «Южный федеральный университет»

г. Ростов-на-Дону, Ростовская область

КОУЧИНГ В КОНТЕКСТЕ ОБРАЗОВАНИЯ

***Аннотация:** в статье раскрываются понятие и сущность коучинга, а также рассматривается использование коучинга в учебном процессе с целью усиления эффективности последнего. Обосновано мнение, что коучинг способствует раскрытию потенциала, развитию у обучающихся проактивности, автономности мышления, самостоятельности, что в целом отвечает современному взгляду на образование как непрерывный процесс со-учения, в котором и обучаемый, и обучающий изменяются, превращаясь в критически-рефлексивно ориентированных исследователей.*

***Ключевые слова:** коучинг, принципы коучинга, обучаемый, обучающий, коуч компетентный учитель, сотрудничество, партнерство.*

За последнее десятилетие популярность коучинга как метода повышения личной и профессиональной эффективности выросла в геометрической прогрессии в ряде высокопроизводительных областей, таких как бизнес, медицина, образование. Коучинг как инструмент эффективного обучения становится все более востребованным среди руководителей высшего звена, преподавателей высшей школы, топ-менеджеров разного уровня, реализуя в том числе программу непрерывного профессионального развития или CPD, что является неотъемлемой частью современного профессионального общества с его быстроменяющимся укладом жизни, условий, требований, задач.

Коучинг (англ. coaching «тренировка») – метод раскрытия потенциала человека, в процессе которого человек, называемый коуч, помогает собеседнику достичь некой жизненной или профессиональной цели в отношениях сотрудничества [3, с. 13]. Международная федерация коучинга (International Coaching Fed-

eration) определяет *коучинг* как «процесс творческого сотрудничества между коучем и клиентом, направленный на максимизацию личного и профессионального потенциала клиента». На наш взгляд, *коучинг* – это особый способ партнерского взаимодействия с другим человеком, помогающий ему выявить потребности и определить систему ценностей, освоить новые способы мышления и поведения, раскрыть свой потенциал, грамотно ставить и достигать актуальные личные и профессиональные цели исходя из имеющихся ресурсов. Как видим из вышеприведенных определений, в основе таких отношений лежит сотрудничество, партнерство.

На данный момент наблюдается интерес к достижению подобных равноправных и сбалансированных взаимоотношений сотрудничества в педагогическом процессе, что выражается в поисках диалоговой модели образования. Теоретики и практики образования, философы разных эпох и стран М. Бахтин, В. Библера, М. Бубер, Л. Выготский, Г. Гадамер, А. Грамши, Н. Зеленко, В. Зинченко, В. Давыдова, Ю. Коваленко, М. Мамардашвили, В. Михайлова, Ж. Пиаже, Ф. Розенцвейг, К. Роджерс, Э. Розеншток-Хюсси, А. Ухтомский, С. Френе, Ю. Хабермас и др. проявляли беспокойство относительно асимметричности и неравенства отношений, в которые вступают обучающий и обучаемый, что лишает образовательный процесс самой важной составляющей – развития целостной зрелой личности, могущей ставить и решать задачи разного уровня сложности, органично объединяющей специально профессиональную и социальную компетентности, адекватно представляющей все жизненно важные проблемы современности и их возможные последствия. Еще Пауло Фрейре говорил о том, что «высшей целью образования является освобождение человека от отношений угнетения установлением равноправных отношений субъектов образования и исключением педагогического авторитаризма любой разновидности». Он связывает выстраивание такого плодотворного диалога «учитель – ученик» с последующим радикальным изменением общества и достижением такого его состояния, когда каждый человек проявляется в качестве субъекта собственной истории в открытой, непосредственной и прямой форме [6, с. 47].

Выстраиванию подобных партнерских отношений, нацеленных на сотрудничество, эффективную коммуникацию и, как следствие, достижение целей, во многом способствует коучинговый стиль мышления и компетенции профессионального коучинга. Однако идея о том, что коучинг является жизнеспособным альтернативным подходом к преобразованию педагогических отношений между обучающимся и обучающим, еще не укоренилась. Это связано с тем, что фундаментальные принципы профессионального коучинга только начали свое вхождение в образовательную сферу. Одной из сложностей внедрения коучинга в учебный процесс является привычная установка на то, что ученик по своей природе и на правах роли ученика еще недостаточно компетентен, представляет собой все еще не целостную, а дефицитную модель в противовес учительской – целостной, зрелой. Для того чтобы профессиональный коучинг эффективно работал на деле, педагогам необходимо осознать и принять фундаментальные принципы коучинга. Обратимся далее к некоторым из них.

Современный учитель давно перестал быть просто учителем в условиях запросов и задач современного общества. Очень часто учитель реализует компетенции *коуча, наставника, модератора, фасилитатора*, делая это по большей части интуитивно, а значит неосознанно, формируя такие компетенции через призму опыта. И насколько тогда иначе могут выглядеть действия учителя в классе, если он понимает, какие сейчас реализует компетенции и к чему они могут привести. Ключевые понятия коучингового метода, которые могут быть привнесены в образовательный процесс с целью повышения его эффективности и решению тех задач, которые ставит перед образованием современная реальность: *безопасная поддерживающая среда* – когда коуч намеренно культивирует доверие и ощущение безопасности, в котором обучающийся может свободно делиться мыслями, чувствами и проявлять себя без страха осуждения (компетенция 4 по стандартам Федерации профессиональных коучей наставников, далее ФПКиН) [1], что в свою очередь через *«меня уважают, принимают, ценят и видят»* обучает человека нести это отношение к другим людям дальше в мир,

поступать и с другими так, как поступают с ним (золотое правило нравственности); *проявление коучингового мышления* (компетенция 2 по стандартам ФПКиН) [1], например, через целенаправленность, фактичность, нацеленность на сотрудничество и построение гипотез. Эти проявления второй компетенции можно раскрыть в том числе и через доверие и веру в успех ученика. Так, русский философ, профессор И.А. Ильин писал «вера в многогранные способности учащегося, качественную индивидуальность каждого, приводит к осознанию ограниченности нашего знания об ученике и путях реализации возможностей учащегося. И тогда вера в ученика сопрягается с неустанным поиском путей к его душе, новых гипотез, приемов и методов совместного постижения истины, раскрывающей ученику тайны его бытия на каждом этапе его жизненного пути. Именно вера в ученика порождает творчество учителя» [2, с. 34]. Другой важной компетенцией является *активное слушание* – которое помогает услышать и дать конструктивную обратную связь обучающемуся через главные принципы коучинга *фактичность, нейтральность*, но при этом искреннюю заинтересованность и исследовательское любопытство с целью обеспечить ясность и продвижение обучающегося к результату через обратную связь учителя в отношении сильных сторон и зон роста обучаемого (компетенция 6 по стандартам ФПКиН) [1]; *продвигающие вопросы* как один из инструментов коуча, которые создают предпосылки для осознания обучающимся себя, своей образовательной задачи, контекста, идентичности, среды, ценностей, убеждений и систем, в которые он вовлечен с точки зрения временных рамок (компетенция 7 по стандартам ФПКиН) [1]; *рефлексия опыта* обучающегося, что способствует развитию у обучающегося ответственности, умению переводить полученные теоретические знания в конкретные действия, эксперименты, практику (компетенция 8 по стандартам ФПКиН) [1].

По сути, коуч компетентный учитель – это тот, чья работа заключается в том, чтобы помогать людям учиться, а не только учить их. Коуч – компетентный учитель, способен повысить производительность отдельно взятого ученика или

группы, если владеет техниками по работе с внутренними ограничениями, такими как прокрастинация, мотивационные спады, обесценивание, синдром самозванца, внутреннее сопротивление, адаптационные механизмы, работа с фокусом внимания. Быть учителем с коучинговым взглядом и подходом к образовательному процессу – значит отказаться от всезнающей позиции и мантии учителя, несущего знания. Учитель становитесь вопрошающим, тем, кто задает вопросы, разжигающие любопытство. В своей книге *From English Teacher to Learner Coach* Д. Барбер пишет, когда вы учитель-коуч, вы перестаете давать советы. Узнайте и начните по-настоящему интересоваться тем, что происходит с другим человеком. Давая советы другим, мы подрываем уверенность и самооценку других людей. Других не нужно исправлять. То, как обучающийся относится к учебной среде и какие предположения делаются о нем как об ученике, существенно влияет на развитие его мозга и его способности создавать творческие и новаторские продукты» [1, с. 32]. На практике это означает переход от раздачи советов обучающимся к поощрению того, чтобы они сами планировали и ставили цели, умели следить за их выполнением, а затем анализировать, что сработало, а что нет.

Необходимость изменений в иерархической образовательной модели «учитель – ученик» обусловлена еще во многом проблемой переизбытка информации в современном обществе и невозможностью осмысления получаемой информации в полной мере. Еще в конце XX века доступ к информации разного плана, учебным материалам был существенно ограничен во времени и пространстве, учитель чаще всего выступал единственным источником новых знаний. На сегодняшний день переизбыток информации обозначает новую образовательную проблему и даже ставит новый вызов перед обучающимися – проблему выбора. И естественное следствие этой проблемы – как управлять множеством возможностей и ориентироваться в них перед лицом множества конкурирующих отвлекающих факторов. По причине бесконечного выбора среди огромного многообразия информации человек зачастую оказывается на перепутье, что в свою очередь ведет его к своеобразному застою. Успех обучающихся во многом теперь

зависит от того, как хорошо они справляются с задачей выбора учебного материала, организацией рабочего учебного пространства, перевода теории в практику, поскольку именно практика становится критерием истины, потому что мало знать – важно делать и действовать.

Если современный учитель не учитывает эти аспекты, выстраивая традиционный учебный процесс в рамках исключительно передачи и проверки знаний, то следствием становится потеря времени и интеллектуальных ресурсов обучающегося, затраченных в поиске необходимых данных или же в процессе их сортировки, что в итоге ведет к переутомляемости. Именно коучинговые принципы, техники, компетенции способны здесь прояснить индивидуальную картину отдельно взятого ученика и оптимизировать процесс обучения под него через выявление его истинных потребностей, ценностей, намерений и целей, что запускает в работу механизм внутренней мотивацией обучающегося.

Исходя из добрых побуждений многие учителя считают себя профессионально обязанными быть донорами мотивации для своих учеников, возникает кажущийся парадокс – учитель хочет научить своих учеников делать больше, но если именно учитель побуждает к этому действию, то ученики делают это не для себя. В такой ситуации продолжает работать система, в которой ученик – объект учебного процесса. Коучинговые принципы, компетенции и инструменты (партнерство, сотрудничество, фактичность, нейтральность, продвигающие вопросы, активное слушание, рефлексия опыта, работа с ограничивающими состояниями и др.) позволяют перевести обучающегося из позиции объекта в субъект, т.е. из позиции человека реактивного в проактивного. Учителю намного привычнее и понятнее формировать в обучающемся навыки активности и интерактивности, образовательный процесс в большей степени опирается именно на эти качества обучающихся в рамках, например, традиционного урока. Нам представляется не менее, а возможно, и более важным развивать через коучинговый стиль мышления и коучинговые компетенции навыки проактивности и автономности мышления, что становится отличным фундаментом для формирования зрелой личности

обучающегося. Как, например, даже простая демонстрация обучающимся качеств свойственных личности реактивной и проактивной с последующей дискуссией или беседой в коучинговом стиле позволит задуматься о своих реакциях и моделях поведения, подвергнуть их коррекции при желании.

Таблица 1

Вы проактивный или реактивный обучающийся?	
Реактивный	Проактивный
Я ничего не могу поделать с...	Посмотрим, какие есть возможности...
Вот такой я есть...	Я могу выбрать другой подход...
Меня так раздражает этот...	Я контролирую свои чувства...
Они не согласятся на это...	Я могу подготовить эффективную презентацию...
Мне придется это сделать...	Я выберу соответствующую реакцию...
Я не могу...	Я выбираю...
Я вынужден...	Я предпочитаю...
Если бы только...	Я сделаю...

Если учитель обращается к коучинговому инструментарию и помогает обучающимся раскрывать свой потенциал через рефлексию своих достижений, если учитель побуждает студентов своими вопросами подумать о том, *как* и *почему* они обучаются, если обучающиеся имеют пространство на занятиях задуматься о том, *как* максимально эффективно использовать время, проведенное с учителем и сокурсниками, что является ключевым элементом в их развитии, все это способствует развитию навыков проактивности, а значит, личностной зрелости. К беседам в коучинговом стиле следует готовиться так же, как к уроку. Вот несколько советов, которые помогут учителю, который собирается применять элементы коучинга на своих занятиях.

1. *Слушайте внимательно.* Задавайте уточняющие вопросы, если вам кажется, что вы не все поняли, чтобы ваш ученик развивал мысль и объяснял, то есть исследуйте. Например, ученик: «*У меня нет времени заниматься дома*». Учитель: «*Расскажите о своем распорядке дня на неделю*».

2. *Избегайте соблазна указывать* своему ученику, что ему делать. Вместо «*Вы можете посвятить 30 минут занятиям дома каждую неделю*» – «*Каким образом вы бы хотели организовать свою работу над материалом дома?*»

3. *Обсуждайте цели.* Помогите своему ученику четко сформулировать их и сделать реалистичными. Ученик: *«Я хотел бы улучшить свой английский»*. Учитель: *«Что именно? Какой именно навык?»*. Ученик: *«Я хочу говорить более правильно»*. Учитель: *«Как вы можете повысить свою грамотность? Какой из рассмотренных нами вариантов вы бы хотели использовать? Как вы узнаете, что говорите более правильно?»*

4. *Поддержка.* Даже самые уверенные в себе ученики ценят поддержку и мотивируются ею. Напомните им о том, что у них уже хорошо получается, дайте максимально конкретную фактическую обратную связь об их прогрессе.

5. *Проявите оптимизм, верьте в своих учеников.* Учащиеся могут пессимистично относиться к своим достижениям. Они видят впереди много работы, иногда у них возникает ощущение, что они не улучшают свои навыки, возникает необходимость в быстром достижении успеха, с чем конфликтует одновременно нехватка времени. Задача коуча в таких случаях заключается в том, чтобы настроить ученика на более позитивный лад – *«Чего вы можете достичь за то время, которое у вас есть в наличии? В каких областях, по вашему мнению, вы преуспели?»*.

Несмотря на то что существуют веские основания для внедрения профессионального коучинга в образовательный процесс, мы полагаем, что достичь этого в условиях образовательных организаций разного уровня пока еще не очень легко, особенно если необходимо быстро изменить результаты учащихся. Эффективное обучение, на наш взгляд, возможно лишь тогда, когда изучаемое приобретает личностный смысл, для обретения которого учитель с коучинговым подходом к учебному процессу выстраивает особую продвигающую среду, в которой есть место проактивной позиции ученика. К сожалению, все еще встречается стереотипное понимание и даже подмена таких ключевых понятий коучинга, как *нейтральность, безоценочность, фактичность, отсутствие готовых ответов и советов* равнодушием и безучастием по отношению к обучающемуся. Тогда как на деле современному учителю важно чувствовать и реализовы-

вать тонкую грань, компромисс между двумя крайностями: принуждением учащихся к чему-либо и полным предоставлением им самим решать, что делать и как обучаться.

Список литературы

1. Голви Т. Работа как внутренняя игра / Т. Голви. – М.: Альпина Бизнес Букс, 2007. – 417 с.
2. Ильин И.А. Путь духовного обновления / И.А. Ильин // Путь к очевидности. – М.: Республика, 1993. – С. 133–289.
3. Коучинг: истоки, подходы, перспективы: сб. ст. – СПб.: Речь, 2007. – 220 с.
4. Никитина Т.А. Основы коучинга: учеб. пособие / Т.А. Никитина, М.А. Шаталина. – Самара, 2007. – 184 с.
5. Barber D., Foord D. From English Teacher to Learner Coach. 2014 [Electronic resource]. – Access mode: <https://www.the-round.com/> (дата обращения: 25.04.2024).
6. Freire P. Professora – sim, Tiaão. – Rio de Janeiro, 1984. 95 с.
7. Renton Jane. Coaching and Mentoring: What They Are and How to Make the Most of Them. – New York: Bloomberg Press, 2009. – ISBN 9781576603307.
8. Федерация профессиональных коучей и наставников: официальный сайт [Электронный ресурс]. – Режим доступа: <https://procoach.ru/> (дата обращения: 25.04.2024).