

Галявиева Гульназ Абдулахатовна

канд. пед. наук, доцент

Российский исламский институт

г. Казань, Республика Татарстан

ПРАКТИЧЕСКИЙ КЕЙС ПРИМЕНЕНИЯ КОУЧИНГА В РАБОТЕ С ПЕДАГОГАМИ

***Аннотация:** в статье рассматривается функция коучинга как эффективного инструмента решение реальных проблем, с которыми педагоги сталкиваются в своей работе. С помощью применения эффективных форм коучинга представляется возможным педагогам развивать ответственность и способы раскрытия личностного и профессионального потенциала. Коучинг в работе с педагогами представлен автором как способ повышения их мотивации, раскрытия эмоционального интеллекта, креативности.*

***Ключевые слова:** коуч, коучинг, профессиональная ответственность, синдром самозванца, педагог.*

Деятельность педагогов сегодня определяется большой интенсивностью развития науки, техники, культуры на локальных и глобальных уровнях: «умные» дома, дроны, нейросеть и многое другое. С учетом развития нейробиологии, генетики и искусственного интеллекта будущее влияет на нас быстрее, чем мы успеваем подумать об этом.

Наметились и крупные тенденции в образовании. В частности, использование нейропсихологического и нейропедагогического подходов в обучении, цифровизация, акцент на формирование мягких навыков (soft skills), использование разных типов интеллекта при проектировании уроков [3, с. 5]. Кроме того, актуальным становится для педагогов развитие личного бренда, навыка публичных выступлений в социальных сетях. Педагогу сегодня важно владеть знаниями о том, как работает наш мозг, чтобы улучшать свои когнитивные функции (например память, внимание, способность к обучению), оптимизировать рабочие процессы и улучшать концентрацию внимания.

Скорость развития информационного потока ставит перед учителями сложные задачи, а именно развитие учащихся в условиях цифрового взаимодействия. Педагога во многом сегодня определяет создание культуры обучения позитивного влияния образования на жизнь.

По данным социологического опроса, педагоги подвержены высокому уровню стресса, прокрастинации, профессиональному выгоранию, у них отсутствует удовлетворение от выполнения работы, они склонны занимать менее высокие должности в организации, им сложно брать ответственность [2, с. 15]. Отсутствует и перспектива развития своей творческой и ресурсной части потенциала. Все это мешает учителям развиваться в специальности, улучшать условия труда, планировать практическую деятельность. При этом возраст и стаж педагога в данном случае не имеют значения.

Все вышеперечисленные факторы являются компонентами феномена самозванца. В 1978 году вышла статья П. Клэнс и С. Имс, в которой впервые появился термин «синдром самозванца». В данной статье синдром самозванца определяется как определенное качество, когда человек сомневается в своих интеллектуальных способностях с высоким уровнем достижений. Чаще оно встречается среди женщин [1, с. 12].

В 2017 году появляется статья «All Impostors Aren't Alike – Differentiating the Impostor Phenomenon», где авторы выдвигают предположение о том, что люди с достаточно высоким мнением о своих способностях чаще предпочитают публично выражать сомнения в своих способностях для того, чтобы снизить ожидания окружающих [4, с. 323].

Актуальность проявления феномена самозванца среди педагогов в России определяется несколькими факторами. Во-первых, экономической ситуацией, в настоящее время перед образованием стоит задача повышения качества целенаправленного процесса воспитания, развития потенциала учащихся для полноценной жизни в обществе. Во-вторых, обеспечение повышения качества профессионального потенциала сотрудников в условиях возрастания информационных

требований, позволяющих стимулировать самостоятельные решения и стратегии, а значит, соблюдать высокий уровень ответственности.

В-третьих, завышенные и неоправданные ожидания родителей, не допускающих возможности компромиссов родительского влияния и влияния семейной системы на успех ребенка.

Если для решения всех вышеперечисленных задач у педагога не хватает ресурсов и мотивации, это может усиливать проявление феномена самозванца.

В связи с этим социально-психологическая сторона коучинга сегодня может помочь педагогическому сообществу в решении устранения синдрома самозванца.

В учебниках по менеджменту есть определение коучинга – это наука об уме, собрание философских принципов, предназначенных для того, чтобы сопровождать людей на пути улучшения своей жизни. Это принципиально новое направление в педагогической науке и практике, в основе которого лежит постановка и максимально быстрое достижение целей путём мобилизации внутреннего потенциала, освоения передовых стратегий получения результата.

Коучинг для педагога – это креативный процесс, стимулирующий личный и профессиональный потенциал специалиста. Это инвестиции в профессиональное развитие педагога, которые приносят значимые результаты как для него самого, так и для его учеников [5, с. 28].

Коучинг помогает направить педагога на решение каждодневных задач с максимальной эффективностью, потому что задействует мотивационную часть. Коучинг помогает создать социально безопасное пространство для обсуждения ошибок учителей. Коучинг помогает педагогам развивать самостоятельность в ответственности за принятие решений, учит критически мыслить, анализировать ситуации и применять знания в различных направлениях профессиональной деятельности.

В практической деятельности коучинга можно использовать различные трансформационные игры. Во время трансформационных игр участники выбирают убеждение, которое мешает им больше всего, формулируют свой запрос.

Трансформационная игра помогает изменить негативные установки на позитивные, находя скрытые ресурсы в своих достижениях. Способствует составлению плана действий и рассматривает возможные варианты достижения цели для игрока [3, с. 128].

В своей работе с педагогами мы используем трансформационную игру «Синдром самозванца». Данная игра предназначена для психологов, коучей, экспертов других помогающих профессий. Трансформационная игра состоит из нескольких этапов, она начинается с диагностики, которая позволяет определить степень ограничивающих установок у игрока. Затем педагогу предлагается выбрать ограничивающее убеждение, которое, по его мнению, ему присуще, оценить его по десятибалльной системе и ассоциировать его с чувствами и мыслями. Следующим этапом педагогу нужно привести три довода, доказывающих наличие у него этого ограничивающего убеждения, и три аргумента против. Такая форма задания при помощи элементов когнитивно-поведенческой терапии помогает трансформировать внутренние сомнения в ограничивающие убеждения в свою ценность. В игре используются метафорические карты-препятствия, карты-послания, метафорические ассоциативные карты «Крылья мельниц», «Ресурсы и мотивация».

Процесс игры как элемент коучинга помогает педагогам почувствовать себя более компетентными и уверенными в своих силах, понять нелогичность своих ограничивающих установок, что может привести к повышению уровня профессионального удовлетворения, уверенности в себе, смелости и позитива.

Таким образом, коучинг для педагогов может рассматриваться как инновационная технология повышения профессионального мастерства современного педагога, которая может помочь раскрытию личностного интеллектуально-творческого потенциала как учащихся, так и педагогов.

Список литературы

1. Бергер Дж.Г. Меняемся на работе. Мышление и развитие лидера в сложном мире / Дж.Г. Бергер. – М.: МИФ, 2021. – 312 с.

2. Нейробиология когнитивных компетенций младшего школьного возраста: новейшие зарубежные исследования / Т.В. Ермолова, А.В. Литвинова, Е.А. Балыгина, Н.В. Савицкая // Современная зарубежная психология. – 2020. – Т. 9. №2. – С. 8–20. DOI 10.17759/jmfp.2020090201. EDN GVGFQU
3. Голви У. Тимоти. Работа как внутренняя игра: фокус, обучение, удовольствие и мобильность на рабочем месте / У. Тимоти Голви; пер. с англ. – М.: Альпина Бизнес Букс, 2005. – 252 с.
4. Никифорова М.М. Коучинг для педагогов: путь к профессиональному росту / М.М. Никифорова // Молодой ученый. – 2024. – №43 (542). – С. 324–326 [Электронный ресурс]. – Режим доступа: <https://moluch.ru/archive/542/118681/> (дата обращения: 27.02.2025). EDN PVWLME
5. Кострова Ю.Б. Коучинг как инновационная образовательная технология / Ю.Б. Кострова, О.Ю. Шибаршина // Образовательные ресурсы и технологии. – 2019. – №2 (27). – С. 27–32. DOI 10.21777/2500-2112-2019-2-27-32. EDN ZMJBLQ
6. Савкин А. Интегральный коучинг. Как научить и научиться / А. Савкин, М. Данилова, Я. Мельвиль. – М.: МИФ, 2020. – 394 с.