

# **Мотивационный коучинг как метод активного обучения и психологической адаптации выпускников педагогических специальностей к будущей профессиональной деятельности**

## **Motivational coaching as a method of active training and psychological adaptation graduates of pedagogical specialties for the future professional activities**

УДК 378

Получено: 28.06.2023

Одобрено: 15.07.2023

Опубликовано: 25.08.2023

### **Соколова Л.В.**

Преподаватель, канд. пед. наук, доцент Колледжа Московского педагогического государственного университета

### **Sokolova L.V.**

Lecturer, PhD, Associate Professor of the College of the Moscow Pedagogical State University

### **Молчанова А.В.**

Доцент кафедры психолого-педагогического образования Московского психолого-социального университета

### **Molchanova A.V.**

Associate Professor of the Department of Psychological and Pedagogical Education of the Moscow Psychological and Social University

### **Аннотация**

В статье рассмотрено определение понятия «коучинг», его цели и польза. Проанализированы функции, структура и система коучинга как метода активного обучения и психологической адаптации выпускников педагогических специальностей к будущей профессиональной деятельности. Дано обоснование использования мотивационного коучинга как эффективной технологии подготовки будущих работников педагогических специальностей к успешной трудовой деятельности в условиях образовательных организаций. Представлен анализ технологии. Представлен уровень разработанности мотивационного коучинга на этапе психологического сопровождения будущих работников сферы образования. Занятия с молодыми специалистами строились по следующему алгоритму: постановка стратегических целей развития образования и тактических задач оптимизации деятельности в своей образовательной организации, формулировка актуальных проблем и поиск их решения, анализ проблем перехода на инновационный менеджмент деятельности; поиск каждым будущим педагогом экспериментальной группы социальных и психологических средств их решения; прогнозирование и фиксация целей, мотивов, ценностей и смыслов взаимодействия и деятельности коллег и руководства в исходной проблемной ситуации; фиксация студентом собственных целей, мотивов, смыслов в аналогичных ситуациях взаимодействия и деятельности; обращение к социокультурному контексту проблемной ситуации (анализ проблемы в рамках более широкой социальной и фиксация смыслов деятельности с учетом этих рамок; сопоставление выявленных на предыдущих этапах смыслов, ценностей, целей и выявление

единства и противоречий между ними; свободный выбор студентом одного-трех смыслов как возможных «для себя» из множества вариантов, выявленных на предыдущих этапах; формулирование будущим педагогом-психологом цели в соответствии с выбранным смыслом; создание образа позитивного результата достижения цели; принятие ответственности за приложение усилий при реализации поставленной цели; решение образовательной задачи по оказанию помощи участникам образовательных отношений с учетом ее переосмысления на предыдущих этапах занятий. Также были разработаны и описаны критерии оценки эффективности мотивационного коучинга с будущими педагогами, которые влияют на процесс развития профессионально важных компетенций.

**Ключевые слова:** коучинг, коуч, мотивационный коучинг, критерии оценки эффективности мотивационного коучинга, развития профессионально важных компетенций, психологическое сопровождение, молодой специалист психолого-педагогических специальностей, педагогика, образование, преподавание, саморазвитие.

### **Annotation**

The article discusses the definition of the concept of "coaching", its goals and benefits. The functions, structure and system of coaching as a method of active learning and psychological adaptation of graduates of pedagogical specialties to future professional activity are analyzed. The substantiation of the use of motivational coaching as an effective technology for preparing future employees of pedagogical specialties for successful work in the conditions of educational organizations is given. An analysis of the technology is presented. The level of development of motivational coaching at the stage of psychological support of future employees in the field of education is presented. Classes with young specialists were based on the following algorithm: setting strategic goals for the development of education and tactical tasks for optimizing activities in their educational organization, formulating current problems and finding solutions to them, analyzing the problems of transition to innovative management of activities; searching for an experimental group of social and psychological means of solving them by each future teacher; forecasting and fixation of goals, motives, values and meanings of interaction and activity of colleagues and management in the initial problem situation; fixation of the student's own goals, motives, meanings in similar situations of interaction and activity; appeal to the socio-cultural context of the problem situation (analysis of the problem within a broader social and fixation of the meanings of activity taking into account these frameworks; comparison the meanings, values, goals identified at the previous stages and the identification of unity and contradictions between them; the student's free choice of one or three meanings as possible "for himself" from a variety of options identified at previous stages; formulation by the future teacher-psychologist of the goal in accordance with the chosen meaning; creating an image of a positive result of achieving the goal; taking responsibility for the application of efforts in the implementation of the goal; solving the educational task of helping participants in educational relations taking into account its reinterpretation at the previous stages of classes. Criteria for evaluating the effectiveness of motivational coaching with future teachers, which influence the process of developing professionally important competencies, were also developed and described.

**Keywords:** coaching, coach, motivational coaching, criteria for evaluating the effectiveness of motivational coaching, development of professionally important competencies, psychological support, young specialist of psychological and pedagogical specialties, pedagogy, education, teaching, self-development.

**Введение.** В современных условиях предиктором системы психологического сопровождения деятельности работников системы образования выступает развитие в образовании системы инновационного менеджмента. Резкое усложнение образовательных процессов в соответствии с требованиями новых ФГОС, нарастающие темпы развития инновационных технологий, высокая вероятность нестандартных ситуаций в процессе обучения школьников требуют от педагогических работников осуществления своей

деятельности в сложно комбинированной системе «человек - человек».

Противоречия между требованиями развития современного школьного образования и актуальным состоянием образовательных организаций в Москве и Московской области становится все более острым в изменившихся социальных условиях. Разрешением этого противоречия может служить научное обоснование структуры деятельности педагогических работников, изучение их личностных и профессиональных качеств, позволяющих сформулировать и обосновать связи между психическими ресурсами педагогических работников и результатами, качеством их деятельности, что обеспечит надежную оперативную диагностику профессиональной пригодности к педагогической деятельности педагогического работника как центрального звена в оказании многообразия образовательных услуг.

Разработка модели психологического сопровождения деятельности педагогических работников относится к классу теоретико-прикладных психологических проблем. Постановка проблемы и разработка ее решения обусловлены наличием противоречия между, с одной стороны, острой потребностью школьного образования в эффективной системе управления педагогическими кадрами, технологиях оптимизации профессионального самосознания педагогических работников и механизмах повышения продуктивности деятельности в условиях инновационного менеджмента как действенной системы профессионального роста, а с другой - ярко выраженным дефицитом научно-прикладных исследований в сегменте педагогических специальностей.

Молодые специалисты системы образования из числа выпускников колледжей и вузов по психолого-педагогическим специальностям в рамках профессиональной подготовки, часто оказываются в уязвимом положении, так как, приступая к трудовой деятельности, демонстрируют незрелость мотивационных и волевых компонентов как предикторов психологической готовности к профессиональной деятельности.

Изучив большое количество работ по проблемам психологической готовности, следует отметить, что в основном понятие исследовалось как готовность к действию. В психологическом словаре готовность истолковывается как установка, направленная на выполнение того или иного действия. Эта установка предполагает наличие определенных компетенций; готовность к противодействию возникающим в процессе выполнения действия препятствиям; приписывание какого-либо личностного смысла выполняемому действию. А.А. Ухтомский под готовностью понимал «оперативный покой», обеспечивающий подвижность нервных процессов, направленных на переход от оперативного покоя к быстрому действию. В.Н. Пушкин и Л.С. Нерсисян определяют готовность как особое эмоционально-волевое состояние. Н.Д. Левитов рассматривает готовность как состояние, которое зависит от индивидуальных особенностей личности, типа высшей нервной деятельности и условий, в которых протекает деятельность.

Мы под психологической готовностью к трудовой деятельности понимаем активно-действенное психическое состояние педагога, мобилизацию всех его психических функций, обеспечиваемые эмоционально-волевой устойчивостью и компетентностью в профессиональной области, необходимых для качественной и стабильной деятельности педагога на рабочем месте, а также активную самореализацию в трудовой деятельности, личностные смыслы профессиональной деятельности [4].

Говоря о коучинге, как новой форме работы с выпускниками психолого-педагогических специальностей, пришедшей с Запада и очень хорошо зарекомендовавшая себя в работе с молодыми специалистами.

Следует определиться с тем, что мы понимаем под «коучингом». Тимоти Голви определяет коучинг как раскрытие потенциала человека с целью максимального повышения его эффективности. Коучинг не учит, а помогает учиться. Джон Уитмор делает акцент на управленческом поведении, альтернативном командно-контролирующему.

«Коучинг» - возрастающий процесс, в ходе которого человек узнает о собственных возможностях, составляющих его скрытый потенциал.

«Коучинг»- процесс, помогающий человеку взглянуть на развитие его личности, на конкретный этап ее развития, т.е. открыть человеку глаза на многие полезные ему вещи.

«Коучинг» — процесс, позволяющий личности при использовании нужных методов и приемов добиться самых высоких результатов.

«Коучинг» — процесс, в ходе которого личность должна самым эффективным способом управлять собой самостоятельно.

Дано такое определение коучинга Международной Федерацией Коучинга: «Профессиональный коучинг» - это непрерывное сотрудничество, которое помогает клиентам добиваться реальных результатов в своей личной и профессиональной жизни. Посредством процесса коучинга клиенты углубляют свои знания, улучшают свою производительность и повышают качество жизни.

Таким образом, в сфере образования необходимо иметь опытных специалистов - коучей, которые помогут выпускникам, студентам, преподавателям смотреть на жизнь, человеческие ценности, карьерный рост, личностный рост, методики достижения поставленных целей по-новому, с более креативной точки зрения.

**Основная часть.** 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. Создание коучинг-среды в образовательной организации позволяет работать с будущими педагогами и психологами в формате практико-ориентированного подхода, апеллируя к собственному опыту, создавать новые, более эффективные модели педагогического взаимодействия через использование творческого потенциала.

*Цель исследования* - разработать психологическую технологию активного обучения и адаптации молодых специалистов к условиям современного образовательного процесса. *Объект* - мотивация профессиональной деятельности. *Предмет* - психологическая готовность (мотивация активной самореализации в трудовой деятельности, развитие личностных смыслов профессиональной деятельности) выпускников педагогических колледжей и вузов к профессиональной деятельности в условиях образовательной организации.

**Методы исследования:** анализ литературы, организационный анализ, эмпирический анализ (психодиагностика); коучинг как метод активного обучения и адаптации выпускников педагогических специальностей к профессиональной деятельности; методы математической статистики и интерпретационный анализ.

Мотивационный коучинг (от англ. *coach* - наставлять, тренировать, воодушевлять) определен Т. Голви в 70-х гг. XX в. в США [1-3; 7; 10]. Т. Голви - американский коуч, автор серии книг, описывающих предложенный им метод повышения личной и профессиональной эффективности.

Критериями оценки эффективности мотивационного коучинга с педагогами на процесс развития профессионально важных компетенций являются показатели развития контекста содержания профессиональной деятельности, внутренней мотивации трудовой деятельности и профессионального развития, ценностно-смысловых установок реализации личности в профессии, рефлексии, ответственности, внутреннего контроля и плана профессиональной самореализации.

В 2022/2023 учебном году в рамках преддипломной практики выпускников МПСУ на базе образовательных организаций реализованы программы мотивационного коучинга, целью которого является развитие профессиональной мотивации будущего педагога-психолога к успешной трудовой деятельности в образовательном учреждении: 1) коучинг стрессоустойчивости и упреждающей адаптации к работе в системе «человек - человек»; 2) коучинг дизайна профессионального мастерства по формированию образа современного педагога-психолога; 3) коучинг мотивации качественного предоставления образовательных

услуг в образовательном учреждении; 4) коучинг коммуникативной компетентности и управления конфликтами в целях формирования осознанной позиции педагога-психолога как коммуникатора, носителя коммуникативной деловой культуры и обладателя искусства ведения переговоров с разными участниками образовательных отношений.

В 2023 г. программы мотивационного коучинга включены в образовательные программы интерактивного обучения и упреждающей адаптации выпускников, повышения квалификации педагогических работников, обучения перспективного кадрового резерва на руководящие должности.

С практикантами - студентами выпускных курсов университета работали в 2 этапа: в октябре 2022 г. в течение 36 академических часов и в марте 2023 г. в течение 20 академических часов. Занятия проводились в групповой форме по разработанным программам, которые позволяют последовательно осуществлять процессы познания и самопознания, осмысления и переосмысления, выбора и целеполагания, тренировать вербальную креативность и самопрезентацию, управление конфликтами, деловую риторику, навыки консультативной помощи участникам образовательных отношений, ведение отчетно-аналитической документации. Применялись различные приемы и формы организации образовательного процесса: дискуссия, полилог, аналогия и символизация, имитационно-ролевое моделирование, рисование, театрализация и постановка себя на место другого, активные методы обучения в ходе социально-психологического тренинга, которые совершенствовались в зависимости от тематики учебного занятия при сохранении единой общей логики его проведения. Студенты после учебных занятий занимались самоанализом и рефлексией своих состояний, вели дневники личностного и профессионального развития, экспериментатор фиксировал эмпирические данные в протоколах, фото- и видеосъемке фрагментов учебных занятий.

Действия участников на экспериментальных занятиях осуществлялись по следующему алгоритму: постановка стратегических целей развития образования и тактических задач оптимизации деятельности в своей образовательной организации, формулировка актуальных проблем и поиск их решения, анализ проблем перехода на инновационный менеджмент деятельности; поиск каждым будущим педагогом экспериментальной группы социальных и психологических средств их решения; прогнозирование и фиксация целей, мотивов, ценностей и смыслов взаимодействия и деятельности коллег и руководства в исходной проблемной ситуации («Не-Я», «Другой»); фиксация студентом собственных целей, мотивов, смыслов в аналогичных ситуациях взаимодействия и деятельности («Я»); обращение к социокультурному контексту проблемной ситуации (анализ проблемы в рамках более широкой социальной реальности (Я - для региона, Я - в рамках страны, Я - член профессионального сообщества) и фиксация смыслов деятельности с учетом этих рамок; сопоставление выявленных на предыдущих этапах смыслов, ценностей, целей и выявление единства и противоречий между ними; свободный выбор студентом одного-трех смыслов как возможных «для себя» из множества вариантов, выявленных на предыдущих этапах; формулирование будущим педагогом цели в соответствии с выбранным смыслом; создание образа позитивного результата достижения цели; принятие ответственности за приложение усилий при реализации поставленной цели; решение образовательной задачи по оказанию помощи участникам образовательных отношений с учетом ее переосмысления на предыдущих этапах занятия. Алгоритм действий будущих педагогов-психологов не только и не столько имел хронологическое значение в процессе проведения занятия, но и обладал структурным значением качественного уровня. Таким образом, трансформация возможных смыслов будущих специалистов системы образования заключается в цели их собственной деятельности.

Созданные в экспериментальном исследовании условия позволили актуализировать

психологические механизмы развития субъектности будущих педагогов-психологов: экстерииоризацию и интериоризацию, рефлексию, осмысление, смыслообразование, обмен смыслами, целеполагание, психологическую адаптацию, готовность к самостоятельным действиям в настоящее время и в отдаленной перспективе, активность в деятельности, выполнение доведенных планов, уверенное ведение образовательного процесса, инициативность в реализации профессиональной деятельности.

Критериями личностной и профессиональной пригодности к деятельности педагога выступают: психофизиологические параметры, познавательные психические процессы, свойства высшей нервной деятельности, психомоторные характеристики, характерные черты личности, социальный уровень развития личности.

**Результаты исследования.** Эффективность мотивационного коучинга проверяли с помощью сопоставления результатов двух групп: 30 студентов-практикантов МПСУ, обучившихся по программе коучинга, и 28 студентов к.олледжа МПГУ, не посещавших занятия мотивационного коучинга. Выявлена положительная динамика развития компонентов профессионально важных качеств. При использовании U-критерия Манна - Уитни было установлено, что до проведения эксперимента показатели уровня развития мотивационной сферы у участников экспериментальной и контрольной групп не имели статистически значимых различий ( $U=843$ ;  $p>0,05$ ). После проведения эксперимента различия в показателях уровня развития активности, интернальности, мотивации достижения обеих групп статистически достоверны ( $U= 583,5$ ;  $p < 0,05$ ).

При использовании T-критерия Уилкоксона для оценки исходного и итогового значений показателей уровня развития психологически важных качеств педагогов-психологов для эффективного выполнения своей профессиональной деятельности было установлено наличие статистически достоверных положительных сдвигов в уровне должностных компетенций в экспериментальной группе ( $t=0,0$ ;  $p<0,0001$ ) и их отсутствие у будущих педагогов-психологов в контрольной группе ( $t= 2,0$ ;  $p>0,05$ ). Доказано, что у 19 педагогов-психологов из 30 в экспериментальной группе после проведения эксперимента произошла смена уровня развития профессионально важных качеств на более высокую ступень по сравнению с исходной.

С помощью T-критерия Уилкоксона доказано, что после эксперимента у педагогов-психологов экспериментальной группы повысились уровни развития: мотивации общей активности ( $t=18$ ;  $p<0,01$ ), мотивации инновационной деятельности ( $t=11,5$ ;  $p<0,01$ ) и общения ( $t= 0,0$ ;  $p< 0,0001$ ), мотивации общественно значимой активности ( $t = 21,0$ ;  $p< 0,001$ ) и значимости собственной деятельности в образовательной организации ( $t =29,0$ ;  $p< 0,05$ ), взаимодействия с участниками образовательных отношений ( $t =3,0$ ;  $p< 0,0001$ ), взаимодействия с коллегами и руководством ( $t=0,0$ ;  $p< 0,00001$ ), ответственности ( $t=70,5$ ;  $p < 0,0001$ ), внутреннего контроля ( $t = 58,0$ ;  $p< 0,0001$ ); устойчивости плана самореализации в системе образования ( $t = 0,0$ ;  $p < 0,01$ ).

Анализ и интерпретация данных позволяют констатировать положительную динамику оптимизации текущего образа деятельности и специалиста. Модель психологического сопровождения деятельности педагогических работников направлена на актуализацию свойств и качеств эталонного образа деятельности и профессионала в текущем образе. Главный индикатор достижения цели по внедрению мотивационного коучинга как метода активного обучения и адаптации будущих педагогов-психологов к профессиональной деятельности - формирование желаемого текущего (реального) образа деятельности и специалиста в сознании педагогического работника.

**Заключение.** Разработка модели психологического сопровождения деятельности педагогических работников направлена на создание системы обучения, развития и тренировки профессионально важных навыков и умений. Внедрение мотивационного коучинга содействует расширению вариативности профессиональных навыков и умений работников системы образования по качественному выполнению своих компетенций.

Структура мотивационного коучинга обязательно должна включать в себя следующие компоненты: психологический анализ мотивов деятельности педагогических работников; моделирование образа деятельности и образа профессионала в сознании педагога, который, в свою очередь, состоит из эталонного (идеального) образа «Я-профессионал» и текущего (реального) образа «Я-педагог»; технологии оптимизации системы управления персоналом в образовательной организации (функции, информационные и технические ресурсы, направления, формы и методы психологического сопровождения работников образовательной организации); кадровый ресурс (субъекты труда с присущими им личностными и профессиональными качествами и характеристиками); активные формы и методы работы психолога с участниками образовательных отношений. Итоговый компонент структуры – пролонгированный результат психологического взаимодействия психолога и будущего педагога: интеграция свойств желаемого и реального образа деятельности педагога.

Мотивационный коучинг необходимо использовать преподавателям психолого-педагогических специальностей при подготовке будущих специалистов системы образования, в деятельности коуч-психолога в образовательных организациях, а также в системе повышения квалификации работников образования.

### Литература

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. Горшкова, Е.Г. Коуч-наставничество как инструмент развития бизнеса: практ. руководство / Е.Г. Горшкова, О.В. Бухаркова. - СПб., 2006.
3. Грант, Э. Коучинг принятия решений / Э. Грант, Дж. Грин. - СПб., 2005.
4. Кларин М.В. Новая развивающая практика – коучинг. Новая профессия – коуч // *Образовательные технологии.* 2014. № 1. С. 71-80. URL: <http://iedtech.ru/files/journal/2014/1/klarin-coaching.pdf>
5. Зеленко Н.В., Ковалева Ю.Ю. Коучинг как инновационная технология управления индивидуально-личностным развитием обучающихся // *Технологическое образование.* - 2018. - № 9. -С. 23-27.
6. Измагурова В. Л. Концепция непрерывного совместного развития как основа методологии коучинга // *Непрерывное образование: XXI ВЕК.* № 1, 2015. С. 1-5
7. Кларин М.В. Новая развивающая практика – коучинг. Новая профессия – коуч // *Образовательные технологии.* 2014. № 1. С. 71-80. URL: <http://iedtech.ru/files/journal/2014/1/klarin-coaching.pdf>
8. Липенская И.А., Зубова С.П. Коучинг как способ целенаправленного формирования психологических установок в образовательном процессе // *Поволжский педагогический вестник.* 2014. № 4. С. 15-16.
9. Молчанова А.В. Коучинг как форма консультирования педагогов в условиях системы непрерывного многоуровневого профессионального образования. - М., Человеческий капитал. 2017. № 9 (105). С. 33-35.
10. Огнев, А.С. Организационное консультирование в стиле коучинг / А.С. Огнев. - СПб., 2003.
11. Парслоу, Э. Коучинг в обучении: практические методы и техники / Э. Парслоу, М. Рэй. - СПб., 2003.
12. Перцев А.В., Карнаух И.И. Коучинг. Успех после успеха. М.: Феникс, 2011
13. Рыбкин, И.В. Коучинг социального успеха / И.В. Рыбкин. - М., 2005.

14. Савкин, А.Д. Коучинг по-русски: смелость желать / А.Д. Савкин, М.А. Данилова. - СПб., 2003.
15. Соколова Л.В., Молчанова А.В., Дроздова О.П. Управление профессиональным становлением молодых педагогов в условиях реализации ФГОС. – М., Методист. 2020. № 2. С. 14-18
16. Соколова Л.В., Молчанова А.В., Дроздова О.П. Особенности мотивации профессиональной деятельности у руководителей сферы образования. – М., Методист. 2020. № 2. С. 11-13.
17. 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.
18. 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.
19. Уитворт Л., Кимси-Хаус Г., Сэндал Ф. Коактивный коучинг. Учебник. - Центр поддержки корпоративного управления и бизнеса, 2004. 360 с.
20. Уитмор Дж. Коучинг высокой эффективности. /Пер. с англ. - М.: Международная академия корпоративного управления и бизнеса, 2005. 286 с.
21. Харрис, Дж. Коучинг: личностный рост и успех / Дж. Харрис ; пер. с англ. А. Бреслав. - СПб., 2003.
22. Сайт международной академии коучинга - <http://www.coacha.ru/>