

## **Коучинг как современная технология повышения мотивации педагогов дополнительного образования**

### **Coaching as a modern technology for increasing the motivation of teachers of additional education**

УДК 333.101.3

Получено: 04.12.2020

Одобрено: 27.12.2020

Опубликовано: 25.02.2021

#### **Шевчик М.С.**

Магистрант Калужского государственного университета им. К.Э. Циолковского  
e-mail: ShevchikMS@studklg.ru

#### **Shevchik M.S.**

Master's Degree Student, K.E. Tsiolkovsky Kaluga State University  
e-mail: ShevchikMS@studklg.ru

#### **Аннотация**

На современном этапе развития системы государственного образования в Российской Федерации одним из наиболее приоритетных направлений развития стоит профессионализм педагогов не только основного образования, но и дополнительного образования. Мотивация педагогов дополнительного образования также важна, как и их профессиональная подготовка, так как от этого зависит качество образования. Именно поэтому стоит уделять больше внимания мотивации педагогов, чтобы они достигали поставленных задач и не допускали эмоционального выгорания.

**Ключевые слова:** мотивация, коуч-технологии, коучинг, дополнительное образование, педагоги.

#### **Abstract**

At the present stage of development of the public education system in the Russian Federation, one of the most priority areas of development is the professionalism of teachers not only of basic education, but also of additional education. The motivation of teachers of additional education is just as important as their professional training, since the quality of education depends on it. That is why it is worth paying more attention to the motivation of teachers so that they achieve their goals and do not allow emotional burnout.

**Keywords:** Motivation, coach technologies, coaching, additional education, teachers.

Актуальность проблемы мотивации педагогов дополнительного образования обуславливается введением новых Федеральных государственных образовательных стандартов и принятием профессиональных стандартов, в том числе в сфере дополнительного образования.

Следует отметить, что в документах как федерального, так и регионального уровней Российской Федерации акцентируется внимание на потребности в педагогических кадрах, способных решать задачи модернизации образования на всех уровнях.

Как следствие, важными являются вопросы мотивации и стимулирования трудовой деятельности педагогов.

Особенно остро встает вопрос отбора и применения эффективных методов повышения мотивации педагогов, в том числе педагогов дополнительного образования.

В данном ключе в качестве одного из инновационных психолого-педагогических подходов к решению данной проблемы выступает коучинговый подход, построенный на применении коуч-техник и технологии саморазвития.

Коучинг сегодня предстает в качестве одной из современных технологий, использующихся с целью саморазвития, самопрогнозирования и развития творческого потенциала личности [7], а также формирования субъектной позиции, предопределяющей свободный и ответственный личностный и профессиональный выбор [3].

Коуч-технологии сегодня позиционируются в качестве инновационных технологий, которые могут использоваться в образовательной практике дополнительного образования детей в целях формирования готовности обучающихся к экзистенциальному проектированию как процессу построения и реализации проекта собственной жизни [2].

В нашем случае важно то, что одной из главных задач современного коучинга является исследование, создание и совершенствование стимулов труда, при которых потенциал педагогов будет использован наилучшим образом. То есть, для образовательного учреждения особо актуальным является задача повышения профессионального уровня педагогов, их профессионального развития.

Известно, что именно мотивация педагогов призвана повышать качество работы, результативность, уровень образовательных услуг, улучшать микроклимат в учреждении, а также помогать в достижении профессиональных целей. Эффективная мотивация способна раскрывать положительную перспективу, подготавливать педагогические кадры для инноваций, повышать самоуважение и, в конечном счете, повышать качество образования.

Профессиональная мотивация выступает одним из главных факторов профессионального и личностного развития, так как лишь при условии ее достаточной сформированности возможно говорить об эффективном развитии профессиональной образованности и личностной культуры [5].

Задача коучинга в том, чтобы помочь в осознании и принятии ответственности педагога путём раскрытия его внутреннего потенциала с целью максимального повышения мотивации.

Эволюционно наш мозг подготовлен на краткосрочное выживание: для мозга главное – получить результат как можно быстрее. Поэтому бывает так, что длительные стратегические проекты даются непросто.

Бихевиористская теория мотивации утверждает, что наша способность придерживаться правильной стратегии поведения или определенной привычки определяется нашим восприятием грядущей награды. Мы начинаем что-то делать, поскольку ожидаем какого-то благоприятного исхода. Дальнейшая мотивация зависит от того, какими будут промежуточные результаты. Чем быстрее вы получите позитивную обратную связь, тем более замотивированы будете на дальнейшее продолжение [8].

Один из способов повышения мотивации – начать завоевывать победы, пусть даже очень маленькие. По мере того, как вы продолжаете набирать обороты, вы достигаете уровня оптимальной мотивации и производительности [6].

Приведем в качестве примера три коучинговых подхода для повышения профессиональной мотивации педагогов дополнительного образования.

### **Подход «Ставьте перед собой маленькие достижимые цели».**

Психологи И. Чжан и К. Дрезе обнаружили, что, когда люди достигают прогресса в реализации своих целей, они чувствуют мотивацию двигаться дальше. Это происходит потому, что успех подтверждает ваши изначальные расчеты на получение награды. Вы удивитесь, что курс, по которому вы идете, правильный.

Разделите крупную долгосрочную цель на мелкие этапы. Настолько мелкие, что в выполнимости каждого из них вы будете уверены на 100%.

### **Подход «Интерпретируйте неудачу с другой стороны».**

Потерпев поражение в чем-либо, вы теряете мотивацию, поскольку наш эволюционно настроенный мозг требует перестать инвестировать время и силы в возможность, которая, как ему кажется, не увенчается успехом. Научите его понимать, что провал – это стимул к обучению, развитию. Теперь вы знаете, что этот способ не сработал. Вы можете проанализировать ситуацию, найти причины неудачи, а затем попробовать что-то новое, что, скорее всего, сработает. Когда вы не достигаете цели, не идентифицируйте ее, как поражение. Также помните, что в большинстве начинаний существует элемент случайности. Провал, возможно, даже не был результатом вашей работы.

### **Подход «Измените свою стратегию».**

Если вы не удовлетворены результатами, которых вы достигаете, найдите время, чтобы рассмотреть, почему вы не получаете достаточного вознаграждения и что вы можете сделать, чтобы улучшить ситуацию. Может оказаться, что вы работаете над правильным проектом или преследуете большие возможности, но просто нужно изменить способ, которым вы это делаете.

Подводя итоги, можно сказать, что обратная связь влияет на вашу мотивацию, и мотивация сотрудника влияет на его способность действовать продуктивно. Положительные награды являются мощным источником мотивации. Отсутствие положительной награды или отрицательная обратная связь могут снизить вашу мотивацию и, следовательно, эффективность. Нужно найти способы, чтобы получить положительный опыт, что позволит создавать и поддерживать мотивацию в трудные времена [1]. Как любая организация, так и отдельный специалист, вне зависимости от сферы деятельности может применять коуч-технологии в повышении профессиональной мотивации. Поскольку это эффективный инструмент, позволяющий снизить «текучесть» кадров, и повысить лояльность организации, то, вместе с этим, это инструмент повышения качества образования.

В дополнительном образовании детей как гибкой и вариативной системе, основанной на отсутствии стандартов и обеспечении возможности выбора воспитанником профиля деятельности, творческого объединения, педагога, режима занятий, заложен значительный ресурс для формирования мотивации к саморазвитию всех субъектов образовательного процесса. Педагоги дополнительного образования, задача которых – создать условия для самореализации детей в условиях свободного выбора видов деятельности, образовательной программы, темпа и уровня ее усвоения, обладая мотивацией к саморазвитию, помогут каждому ребенку осознать свои интересы, предпочтения и идеалы, реализовать траекторию личностного саморазвития и достичь успеха [2].

Коуч-технологии, используемые в работе с педагогами дополнительного образования, позволят создать условия для формирования их готовности к свободному и ответственному выбору, реализации субъектной позиции, которая обеспечит возможность воспитания свободной личности обучающихся [4].

### **Литература**

1. *Гордеева Т.О.* Психология мотивации достижения. – Москва: Смысл, 2015. – 336 с.
2. *Иванова, И.В.* Коуч-технологии в формировании готовности подростков к построению индивидуальных проектов саморазвития // Воспитание школьников. – 2019. – №5. – С. 38-44.
3. *Иванова, И.В.* Профессиональный выбор и его значение для жизненного самоопределения личности // Журнал педагогических исследований. – 2020. – Т. 5.– №2. – С. 3–9.
4. *Иванова, И.В.* Формирование готовности подростка к саморазвитию как целевая функция дополнительного образования // Воспитание школьников. – 2018. – №6. – С.27-34.

5. *Кардашов, В.В.* Мотивация персонала: теория и практика // Человек и труд. – 2019.– № 10. – С. 47-48.
6. *Коннор Д.О., Дейджес, А.* Коучинг мозга: как мы можем использовать знания о мозге, чтобы помочь себе развиваться ; [перевод с английского Е. Кротовой]. – Москва: Эксмо, - 2020. 336 с.
7. *Макарова, В.А., Иванова, И.В.* Коуч-технологии в развитии творческого потенциала личности детей и молодежи // В сборнике: Культурное пространство молодежи: смысла и практики: материалы Всероссийской научно-практической конференции. Под общей редакцией Т.К. Ростовской, 2019. – С. 53-56.
8. *Парслоу, Э., Рэй, М.* Коучинг в обучении: практические методы и техник. – Санкт-Петербург: Питер, 2003. – 204 с.