

КОУЧИНГ КАК ИНСТРУМЕНТ ОБЕСПЕЧЕНИЯ ИННОВАЦИОННОЙ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ ПЕДАГОГОВ ШКОЛЫ: ПОСТАНОВКА ПРОБЛЕМЫ

Носова И.С.

ФГБНУ «Институт стратегии и теории образования РАО», Москва, Россия (129626, г. Москва, ул. Павла Корчагина, 7), e-mail: irinadiatchuk@rambler.ru

Тенденции развития современного общества являются глубоким основанием для постоянной инновационной деятельности педагога, что требует изменения системы знаний о формах и видах педагогической деятельности и начинается с перестройки уже сформированной и устоявшейся внутренней системы ценностей педагога. В связи с этим возникают проблемы неэффективного использования педагогом собственных профессиональных и личностных ресурсов и времени; необъективной и несистемной оценки процесса и результата собственной профессиональной деятельности; несогласованности, разноуровневости личностно-профессиональных целей педагога и требований ФГОС, Профессионального стандарта «Педагог...» и др. Структуры, существующие в педагогической системе, которые могли бы способствовать непрерывному обновлению деятельности педагога, его творческому поиску (учебно-методическое объединение, методист, психолог) в современной образовательной системе выполняют другие функции. Преодолению проблем и формированию инновационного мышления педагогов может способствовать введение в штат образовательной организации должности коуча. Но исследованные и распространенные виды-специализации областей коучинга касаются лишь сопровождения обучающихся и управленческой деятельности. А внедрение должности коуча в штат образовательной организации проблематично, т. к. противоречит специфике профессии и профессиональному кодексу, не позволяющему коучу быть членом коллектива, с которым он работает, в целях отсутствия конфликта интересов. Для оперативной и действенной помощи практикующим педагогам и руководителям образовательной организации необходим поиск своевременных направлений деятельности и формирование новых профессий в педагогике.

Ключевые слова: педагог, инновационная деятельность, инновационное мышление, коуч, коучинг, образовательная организация.

COACHING AS A TOOL INNOVATIVE ACTIVITY OF TEACHERS OF THE SCHOOL: FORMULATION OF THE PROBLEM

Nosova I.S.

Institute for Strategy and Theory of Education of the Russian Academy of Education, Moscow (129626, Moscow, Pavel Korchagin street, 7), e-mail: irinadiatchuk@rambler.ru

Trends in the development of modern society are profound reason for the constant innovation of the teacher, that requires a change in the system of knowledge about the types and forms of pedagogical activity and begins with the restructuring already formed and established internal systems of values of the teacher. In this regard, there are problems of inefficient use of the teacher's own professional and personal resources and time; biased and non-system evaluation process and the results of their own professional activity; inconsistencies, multi-level student-teacher professional goals and requirements of the GEF, the professional standard "Teacher ..." and others. Structures that exist in the educational system, which could contribute to the continuous updating of the teacher, his creative search (teaching union, trainer, psychologist) in modern educational system to perform other functions. Overcoming the problems and the formation of innovative thinking educators can promote the introduction of state educational organization post a coach. But investigated and common species-specialization areas of coaching relate only to support students and management. And the introduction of the position coach on the staff of the educational organization is problematic, t. To. Contradicts the specifics of the profession and professional code does not allow the coach to be a member of the team, with whom he works, to the lack of conflict of interest. For rapid and efficient care practitioner teachers and heads of educational organization needs timely search activities and the creation of new jobs in pedagogy.

Keywords: teacher, innovative activities, innovative thinking, coach, coaching, educational organization.

В настоящее время выражение «инновационная деятельность» употребляется повсеместно. Это связано с тем, что современное общество осознало необходимость

постоянных преобразований в самых различных отраслях теоретической и практической деятельности, что в свою очередь, связано с вызовами времени: постоянно меняющимися и обновляющимися знаниями, технологиями, расширением сферы человеческой деятельности (появлением новых профессий, содержательным изменением уже существующих). На наших глазах происходят резкие и коренные изменения в социальной сфере, в политике, экономике, культуре, индивидуальных и общественных отношениях. Используя формулировку А.М. Новикова, можно объединить все эти явления одной короткой, но емкой фразой: «Будущее сегодня наступает чрезвычайно стремительно» [6, С. 8]. Та же тенденция наблюдается и в образовании. Педагогам приходится постоянно работать в инновационном режиме. Формально это связано с реализацией нового Федерального Закона № 273 «Об образовании в Российской Федерации» от 29.12.2012 и новых Федеральных государственных образовательных стандартов (ФГОС), а также с Приказом Минтруда России от 18.10.2013 N 544н (с изм. от 25.12.2014) «Об утверждении профессионального стандарта "Педагог (педагогическая деятельность в сфере дошкольного, начального общего, основного общего, среднего общего образования) (воспитатель, учитель)" (Зарегистрировано в Минюсте России 06.12.2013 N 30550)». Но тенденции развития современного общества являются более глубоким основанием для постоянной инновационной деятельности педагога (объективной или субъективной). Включение педагогов в инновационную деятельность обусловлено, во-первых, изменением общей структуры отбора содержания образования; во-вторых, изменением форм и видов педагогической деятельности, непосредственно связанной с отбором содержания образования; в-третьих, необходимостью по-новому взглянуть на педагогическую деятельность и перестроить её в соответствии с условиями реализации образовательных программ. Такая трансформация деятельности требует изменения системы знаний о формах и видах педагогической деятельности и начинается с перестройки внутренней системы ценностей педагога, его менталитета, зачастую уже сформированных и устоявшихся.

Цель исследования – определить уже существующие в педагогической системе структуры, способствующие поддержке педагогов в плане поиска внутренних ресурсов, и перспективные организационные изменения в образовательной организации и в системе подготовки и переподготовки профессиональных кадров.

Систематизация проблем, возникающих в процессе педагогической деятельности, и их причины.

Новые требования к качеству школьного образования выявляют проблемы, возникающие перед педагогом в процессе его профессиональной деятельности:

- неэффективное использование педагогом собственных профессиональных и личностных ресурсов и времени;
- необъективная и несистемная оценка процесса и результата собственной профессиональной деятельности;
- отсутствие комплексного видения образовательной ситуации;
- низкий уровень степени развития инновационной деятельности;
- несогласованность, разноуровневость личностно-профессиональных целей педагога и требований ФГОС, Профессионального стандарта педагога.

На практике данные проблемы отражаются в процессе поиска новых форм и видов воспитательной, развивающей и образовательной деятельности конкретным педагогом.

Острая нехватка времени, сильная загруженность педагога препятствуют регулярному и разностороннему анализу педагогических целей и задач, путей их реализации, степени их выполнения, этапов и способов корректировки, количества затраченного для этого времени и усилий; оценке эффективности используемых методик, мировоззренческой эффективности уроков, стиля отношений с окружающими. Полный объем теоретических знаний в процессе практической деятельности забывается. Остаются навыки и знания, необходимые для применения здесь и сейчас, и если возникает потребность в получении (возобновлении) теоретических знаний, то она реализуется спонтанно и фрагментарно.

Педагоги, обладая множеством знаний, часто не осознают, чего хотят. В частности, на уровне осознания, задача педагога обычно определяется легко: научить (читать, писать, считать и т.д.). В официальных документах (планах, программах) слово «научить» заменяется другой лексикой, принятой в учительском сообществе на данном этапе существования образовательной системы: воспитывать; развивать и совершенствовать умения, навыки; формировать компетенции; способствовать овладению, изучению чего-либо; обеспечить развитие и т.п., – но суть остается прежней. Когда же подобные кратковременные одношаговые задачи сливаются в общие требования ФГОС, у педагога возникает вопрос: для чего это надо и как это в реальности, а не на бумаге осуществить именно мне в моей ситуации?

При этом профессиональные проблемы накладываются на личные. Если в других сферах деятельности профессиональная деятельность рассматривается как средство для поддержания материального благополучия, а профессиональное и личное пространство четко разделяются, в педагогической сфере работа воспринимается как часть личной жизни, куда включаются и собственные дети и часто супруги. Со временем это приводит к семейным конфликтам и, как следствие, к неудовлетворенности профессиональной деятельностью. Если вначале педагогу кажется, что за определенный объем работы ему

предлагают достойное вознаграждение, то к середине учебного года убежденность в соответствии оплаты и трудо-временных затрат колеблется, а к концу года выясняется, что условленное денежное вознаграждение уже недостаточно для выполняемого объема работы. Возникают и усиливаются конфликты с обучающимися, их родителями (попечителями), администрацией, якобы повинной в неправильной организации труда (типичный защитный механизм личности в любой профессиональной сфере), возрастает психологическое напряжение педагога, недовольство собой, своей профессией, хроническая усталость. В результате педагог оказывается в состоянии постоянного стресса, что приводит к профессиональному выгоранию. Такое состояние свидетельствует о неготовности педагога к инновационной деятельности.

Важнейшей задачей органов образования на всех уровнях является такая модификация управленческой работы и организационных изменений, которая бы оказывала поддержку педагогу в плане поиска внутренних ресурсов с учетом постоянного обновления образовательной ситуации.

О направлениях деятельности уже существующих структур, которые могли бы способствовать поддержке педагога в плане поиска внутренних ресурсов.

Попытаемся определить структуры, существующие в педагогической системе, которые могут помочь педагогу задействовать все его возможности и способности, повысить ясность восприятия, выйти за рамки привычных убеждений и сдерживающих его стереотипов.

В школе существует штатная должность психолога, который мог бы оказать помощь педагогу в случае возникновения личных или профессиональных проблем. Но предметом работы школьного психолога является диагностическая, консультативная, развивающая, профилактическая и коррекционная работа с учащимися (групповая или индивидуальная), их родителями, педагогами и трудными семьями, направленная на сохранение психического и психологического здоровья детей; психологическое просвещение, выявление детей с отклонениями в интеллектуальном, эмоциональном и личностном развитии и оказание им соответствующей психологической поддержки; профориентационная работа с молодежью, а также формирование психологической культуры детей, учителей и родителей, в том числе культуры полового воспитания. Как видим, в предмет работы школьного психолога не входит поддержка профессиональной деятельности учителя в условиях нестандартной ситуации.

В круг задач еще одной существующей в образовательной практике штатной структуры – методиста (методиста-организатора) входят: 1) экспертная оценка учебно-методических комплектов; 2) экспертная оценка и методическая помощь учителю в

составлении календарно-тематического планирования по отдельным учебным предметам с учетом специфических задач обучения; 3) методическая помощь учителю в проектировании, проведении и анализе урока/учебного блока; 4) методическая помощь учителю (школе) в организации основных этапов обучения и основных фаз учебного года и их курирование; 5) организация системы повышения квалификации учителей на уровне школы (региона); 6) организация опытно-экспериментальной работы в школе по основным направлениям развития образовательной системы.

Таким образом, задачи методиста лишь частично удовлетворяют потребностям личности самого педагога. В процессе реализации задач методиста – помочь учителю освоить цикл постановки и решения учебной задачи (3); поддержать развивающую и исследовательскую составляющую педагогической деятельности (5, 6) – частично решаются проблемы оценки педагогом процесса и результата собственной профессиональной деятельности, отсутствия комплексного видения образовательной ситуации и разноуровневости личностно-профессиональных целей педагога и требований ФГОС.

Следующая структура, способствующая стимулированию творческого начала педагога – учебно-методическое объединение (на уровне школы или муниципалитета), основными задачами которого являются: 1) участие в разработке школьных проектов, примерных учебных планов, внутришкольных образовательных программ по определенным предметам; 2) координация действий предметно-педагогического объединения. Эта структура способствует развитию комплексного видения образовательной ситуации, но не затрагивает проблем на личностном уровне педагога.

Других структур (инструментов), способствующих непрерывному обновлению деятельности педагога, его творческому поиску, в современной образовательной системе не существует.

Коучинг как инструмент, способствующий инновационной деятельности педагога.

В последние годы в бизнесе и сфере услуг становится популярной профессия коуча, человека, помогающего решать профессиональные проблемы. Коуч не даёт советов, не учит и не обвиняет, зато заостряет внимание на том, что наиболее существенно для клиента, помогает активизировать оба полушария, «задействовать все <...> возможности и способности, повысить ясность восприятия» [7; С. 82], осознать проблему в полном объеме, т.е. способствует созданию наиболее благоприятных условий для раскрытия творческого потенциала личности. Используя психологию оптимизма и успеха, коуч создает живую атмосферу сотворчества, следуя за интересами личности, «задает «правильные» и «сильные» вопросы, которые помогают обучающемуся <...> выйти за рамки привычных убеждений и

сдерживающих его стереотипов» [7; С. 82]. Коучинг – это метод взаимодействия с людьми, способ мышления, бытия, использующий скрытый потенциал личности путем создания благоприятствующих этому условий. В отношении педагога коучинг мог бы способствовать согласованию личных и профессиональных целей, оценке степени успешности взаимодействия с людьми (обучающимися и их родителями, администрацией, близкими и родными), проявления лидерских качеств, эффективности и оптимальности использования индивидуальных ресурсов (времени, связей, денег, квалификации и т. д.). [7, с. 85]. Индивидуальные занятия и групповые тренинги смогли бы помочь педагогу проанализировать его положение и состояние в ключевых областях, о которых он сам не задумывается или забывает (здоровье и внешний вид, любовь, семья; родственные, профессиональные, дружеские взаимоотношения; любимое дело, творчество, реализация, раскрытие творческого потенциала; материальное благополучие, финансовое планирование; проявление сексуальности и т.д.), помогая капитализировать сильные стороны и компенсировать слабые, развивая умение управлять событиями собственной жизни и гармонизировать её. Таким образом, коучинг может выступить катализатором профессиональных и личностных достижений педагога, способствовать формированию притяжения инноваций (позитивного отношения к ним) и готовности к инновационной деятельности. Педагог, находящийся на стадии формирования инновационного мышления, и педагог, уже обладающий таким мышлением, значительно различаются в способности генерировать инновации. Если первый добивается только их теоретической репрезентации обществу, то второй доводит их до объективации, т.е. воплощает их в жизнь, изменяя ранее установленный процесс сложившихся отношений между предметами, вещами, явлениями [1]. В процессе коучинга формируется инновационное мышление (готовность принять новое без страхов и сомнений), развивается уверенность в себе, формируются новые опорные точки в сознании, что ведет к планированию последовательности действий, готовности к этим новым действиям [9].

Специфика деятельности коуча в большей мере способствует проверке целей и задач педагога (как жизненных, так и профессиональных) на «органичность миру его личности» [2; С. 79], чем существующие учебно-методические органы, предназначенные помогать деятельности педагога, направлять эту деятельность, но в большей мере выполняющие функцию контроля и предписания. Как уже отмечалось, профессиональные цели, записанные в учебных программах, образовательных стандартах, профессиональных стандартах, дисгармонируют с личными целями и представлениями педагога. Склонные к высокой требовательности к себе и одновременно неуверенности, педагоги часто не готовы принять исполнение своих желаний, достижение высоких целей; желая признания, они уверяют себя,

что не достойны его. На протяжении восьми лет проводя опросы и анкетирование педагогов и беседуя с ними, автор данной статьи отметил рост такой неуверенности, выражающейся в том числе в нежелании педагогов аттестоваться на высшую категорию. Они довольствуются первой категорией, объясняя свою нерешительность не только затратами усилий и возрастающей ответственностью, но и в 57% случаев недостаточной квалификацией (т.е. считают себя недостойными). Причем неуверенность в себе за 8 лет (с 2006 года) по разным причинам возросла в педагогических коллективах на 5-7%¹.

Для преодоления подобных проблем педагогам необходимо научиться определять реалистичность поставленных целей и их приоритетность, конкретизировать цели и задачи, четко их формулируя, составлять «план достижения измеримых, конкретных результатов», определять сроки достижения этих результатов. Именно этим и занимается коуч, к тому же, он «отслеживает продвижение клиента в направлении поставленных целей» помогает «при необходимости уточнять, углублять и переформулировать» эти цели [3; С. 8].

Выделим некоторые особенности использования коучинга для решения педагогических проблем. Исследованы и распространены следующие виды-специализации областей коучинга: карьерный, спортивный, семейный, бизнес-коучинг для предпринимателей, командный коучинг, коучинг высших руководителей, спортивный коучинг для родителей, коучинг здорового образа жизни и др. [2; С. 81] В образовании предлагаются «два основных варианта использования коучинга»: 1) «сопровождение учащихся в ходе образовательного процесса (высшая школа, последипломное образование)»; 2) «поддержка управленческой работы и организационных изменений в образовательных учреждениях всех типов» [3; С. 11]. Хочется особо отметить своеобразие деятельности коуча в ходе взаимодействия с педагогами. С одной стороны, потребность в коучинге возникает у каждого педагога лично, т.е. необходим персональный коучинг (life coaching). С другой стороны, коучинг жизненных решений, так называемый персональный коучинг, и коучинг в бизнес-контексте (businesscoaching, corporatecoaching, executivecoaching), т.е. в плане профессиональной деятельности, у педагога тесно и неразрывно взаимосвязаны. Таким образом, общепринятые направления использования коучинга в работе коуча с педагогом неразрывны и актуальны, как и сфера применения услуг коуча (для дальнейшего развития либо для выхода из определенной ситуации).

Применение коучинга в педагогике целесообразно не только для педагогического состава школы, но и для её руководителей. В деловой среде бизнес-коучинг эффективно применяется при подборе и оценке персонала, для определения стратегии компании, выработки плана развития, создания команды, мотивации персонала, подготовки и обучения

¹ Выведена средняя цифра результатов анкетирования педагогов БСОШ № 6, СОШ № 5 г. Королев

персонала, увеличения объёма продаж, устранения конфликтов в коллективе, продвижения по карьерной лестнице и т. д. Те же задачи ставятся перед руководителем образовательной организации. Во всех современных стратегических документах говорится о необходимости развития школы, что предполагает формирование и развитие инновационного мышления каждого из участников этого процесса. Каждый руководитель образовательного учреждения заинтересован в мотивации персонала, его подготовке и обучении, устранении конфликтов в коллективе, грамотном подборе и оценке педагогических работников вверенной ему образовательной организации. В данном случае коучинг и будет одной из новых технологий, вводящих педагогический коллектив в инновационную деятельность.

Актуальность коучинга для руководителей образовательных организаций доказывает опыт использования коучинга в бизнес-сфере, т.к. общеизвестно, что существуют единые алгоритмы и законы управления независимо от видов деятельности, однако каждому руководителю приходится искать свои уникальные способы использования этих алгоритмов. Руководителям образовательных организаций приходится принимать решения и нести за них всю ответственность, от их решений зависят уровень инновационного развития образовательной организации, стабильность и эффективность образовательной системы школы, место в рейтинге популярности среди обучающихся и их родителей, оценка деятельности школы муниципальным управляющим органом (т.е. позиционирование образовательной организации на рынке образовательных услуг). Начало обучению эффективному управлению образовательной организацией уже положено, т. к. в последнее десятилетие наблюдается рост количества курсов переподготовки и повышения квалификации для руководителей образовательных организаций, обучение их стратегиям менеджмента. Но необходимо закрепление знаний и навыков, полученных на курсах. Именно в профессиональные обязанности коуча входит проведение тренингов и посттренинговое (послекурсовое) сопровождение: поддержание позитивных тренинговых эффектов и обеспечение применения полученных знаний, умений, навыков, качеств в ходе повседневной профессиональной деятельности. Таким образом, коучинг как инструмент обеспечения инновационной деятельности будет способствовать переходу инновационного мышления педагога или руководителя образовательной организации в фазу развитого инновационного мышления, когда новые знания объективируются и реализуются в практическую деятельность [1].

Коучинг, если он станет официальной частью педагогической системы, будет способствовать эффективному использованию педагогом собственных профессиональных и личностных ресурсов и времени; объективной и системной оценке процесса и результата профессиональной деятельности; комплексному видению образовательной ситуации;

высокому уровню развития инновационной деятельности; согласованности личностно-профессиональных целей педагога и требований Стандартов.

Проблемы внедрения коучинга в образовательную организацию.

На данном этапе существования образовательной системы внедрение должности коуча в штат образовательной организации проблематично, т. к. это противоречит специфике профессии и профессиональному кодексу, не позволяющему коучу быть членом коллектива, с которым он работает, в целях отсутствия конфликта интересов (правило невключенности коуча в организационное взаимодействие). Коуч должен быть абсолютно независим от личных и профессиональных связей, не заинтересован в направленности или успехе определенной личности. Он должен раскрыть потенциал каждой личности, независимо от направленности её целей, а у каждого члена коллектива могут быть свои, абсолютно разнонаправленные цели. Привлечение коуча извне гарантирует невовлечённость в возможное столкновение позиций и интересов. Если же коуч будет членом коллектива, он, скорее всего, будет способствовать реализации целей директора школы как собственного руководителя. Воздействуя на выбор учителей, он нарушит основные составляющие кодекса коучей, требующие индивидуального подхода и реализации целей именно данной конкретной личности. Для реализации целей руководителя возможно применение командного коучинга, но речь идет об индивидуальных проблемах педагогов и формировании, в первую очередь, индивидуального инновационного мышления, т.к. корпоративное инновационное мышление не сможет просуществовать достаточно для реализации инноваций время, если каждый член коллектива не будет обладать таким мышлением.

Опираясь на существующий зарубежный опыт «встроенных» услуг коучинга в практике высшего образования, отечественные образовательные организации также могли бы обращаться к компаниям-провайдерам коучинговых услуг. Но проблема заключается в финансовом обеспечении таких услуг. Стоимость индивидуального коучинга в России находится в диапазоне от 1500 до 15000 рублей за коуч-сессию, индивидуальный коучинг в организации 12 000 рублей за коуч-сессию, корпоративный день бизнес-коуча 75000 рублей (в ценах 2013 г.) [4, с. 20]. На данный момент такая услуга ни учителям, ни директорам школ не по карману. К тому же, нужно учитывать, что развиты такие ветви-специализации областей коучинга, как карьерный, спортивный, семейный, бизнес-коучинг для предпринимателей, коучинг высших руководителей, а педагогический коучинг не разработан.

Данная проблема может решиться либо локальной апробацией взаимодействия с коучем на уровне одной конкретной организации (за счет привлечения средств со стороны,

например, спонсорских средств, изысканных попечительским советом), либо с помощью обучения будущих педагогов технологиям коучинга еще в ВУЗе наряду с методикой преподавания и педагогикой. Локальные эксперименты взаимодействия образовательной организации с коучем помогут проверить эффективность такого взаимодействия на практике. Что же касается обучения технологиям коучинга в ВУЗе, то возникает очередная проблема. С одной стороны, технологии, применяемые в коучинге, универсальны, поэтому получение знаний о них будущими педагогами в ВУЗе будет способствовать формированию инновационного мышления. Но, с другой стороны, «подготовка коучей во всех странах мира ведётся, как правило, либо в рамках программ последипломного дополнительного профессионального образования, либо в получивших широкое распространение специализированных программах профессиональной подготовки (организуемых школами коучинга, внутренними учебными центрами и корпоративными университетами и др.)» [2; С. 84]. Т.е. профессию коуча можно освоить только в процессе последипломного дополнительного профессионального образования. Высокопрофессиональным коучем может стать только человек, обладающий жизненным опытом и профессиональными достижениями. Он несет ответственность за свое собственное психологическое, физическое, социальное благополучие, которые влияют на качество его деятельности.

И если в отношении других профессий «исходный образовательный уровень для вхождения в профессию начинается со среднего профессионального образования» [2; С. 84], то коучем в педагогике должен быть человек, имеющий педагогическое образование (для ориентации в специфике деятельности), опыт работы и жизненный опыт.

Заключение

Задача современного педагога не только и не столько дать знание, сколько научить жить и творить в изменяющемся обществе, а не приспособливаться к нему. Для того, чтобы решить эту задачу, педагог сам должен обладать высокой креативностью, инновационностью мышления [5; С. 185]. Формированию и развитию этих качеств могут способствовать:

- курсы тайм-менеджмента и менеджмента;
- обучение преодолению стрессов;
- обучение различным видам анализа деятельности, в том числе использованию SWOT-анализа, учитывающего возможности и угрозы, сильные и слабые стороны деятельности;
- освоение профессии коуча в сфере педагогики;
- выявление и практическое внедрение коучинговых технологий и приемов в педагогическую практику.

Для оперативной и действенной помощи практикующим педагогам необходим поиск более быстрых путей внедрения вышеперечисленных направлений деятельности. Этому

будут способствовать разработке программы курсов по обучению технологиям самоанализа и выработке оптимальных путей достижения цели; апробация проекта по недолговременному заключению контракта с коучем органом управления образованием или самой образовательной организацией для сопровождения организационных изменений в образовательном учреждении; научные исследования в области коучинга в педагогике, внедрение результатов этих исследований в обучение студентов ПедВУЗа и слушателей курсов повышения квалификации, создание обучающих центров для подготовки коучей в области педагогики.

Список литературы

1. Делия В.П. Инновационное мышление государственных служащих как потенциал развития общества. // Актуальные вопросы обеспечения парламентской деятельности: отечественный и зарубежный опыт.- М., 2005. - С. 91-102.
2. Кларин М.В. Коуч: ценности и смыслы новой профессии // Ценности и смыслы. - 2014. - № 2 (30). - С. 87-97.
3. Кларин М.В. Профессиональный стандарт «Коуч»: развитие коучинга как профессии // Организационная психология: эл. журнал - 2014. - Т. 4, № 1. - С. 6–12. - Режим доступа: <http://orgpsyjournal.hse.ru/2014-4-1.html> (дата обращения: 10.09.2014)
4. Королихин А.В. Рынок коучинга в России и за рубежом: статистика и тенденции развития // Организационная психология: эл. журнал - 2014. - Т. 4. - № 1. - С. 17–24. – Режим доступа: <http://orgpsyjournal.hse.ru/2014-4-1.html> (дата обращения: 12.09.2014)
5. Ломакина Т.Ю., Коржуев А.В., Сергеева М.Г. Поисково-творческое самообразование преподавателя профессиональной школы (дидактический аспект). - М.: Академия, 2011. - 296 с.
6. Новиков А.М. Постиндустриальное образование. – М.: Издательство «Эгвес», 2008 – 136 с.
7. Новиков А.М. Педагогика: словарь системы основных понятий. – М, 2013. - 279 с.
8. Коллеги – педагогический журнал Казахстана – Режим доступа: <http://collegu.ucoz.ru/publ/41-1-0-3581> (дата обращения: 18.08.2014)
9. HR-Portal. HR – Сообщество и Публикации – Режим доступа: <http://hr-portal.ru/article/kouching>. (18.08.2014)
10. Brock V.G. Is coaching a self-regulating profession or not? // Организационная психология: эл. журнал – 2014. – Т. 4. – № 1. – С. 33–39. – Режим доступа: <http://orgpsyjournal.hse.ru/2014-4-1.html> (дата обращения: 12.09.2014)

Рецензенты:

Кларин М.В., д.п.н., ведущий научный сотрудник Федерального государственного бюджетного научного учреждения «Институт стратегии и теории образования Российской академии образования», г. Москва;

Орешкина А.К., д.п.н., доцент, заместитель заведующего лабораторией Теории непрерывного образования Федерального государственного бюджетного научного учреждения «Институт стратегии и теории образования Российской академии образования», г. Москва.