

КОУЧИНГОВЫЙ ПОДХОД ПРИ СОПРОВОЖДЕНИИ ПРОФЕССИОНАЛЬНОГО РАЗВИТИЯ УЧИТЕЛЕЙ

Ельцова О.В.¹

¹*Средняя общеобразовательная школа № 3 г. Надыма, Надым, e-mail: eltsova@thirdschool.ru*

Целью исследования является обоснование необходимости применения коучингового подхода при сопровождении профессионального развития учителей. В статье раскрыта актуальность применения коучингового подхода при сопровождении профессионального развития учителей, приведен обзор отечественных источников по теме статьи. Целесообразность использования коучингового подхода заключается в создании условий для развития педагогического мастерства, осмысления собственного опыта, сильных и слабых сторон, выявления причин стресса и поиска конструктивных путей решения возникающих проблем, стимулирования личностного профессионального роста через постановку реалистичных целей, предоставления возможности по-новому взглянуть на себя и свою профессию, раскрыть свой потенциал и профессионально развиваться в выбранном направлении. Кратко описан опыт апробации применения коучингового подхода при сопровождении учителей на основе анализа звуковых записей уроков в сервисе «Ассистент преподавателя». Сделан вывод, что отмечены положительные промежуточные результаты использования коучингового подхода при сопровождении учителей на основе анализа звуковых записей занятий: уменьшение сопротивления учителей, повышение субъектности при планировании собственного маршрута профессионального роста. Эффективность зависит от многих факторов, таких как: мотивация учителя, готовность к изменениям, наличие у коуча необходимых компетенций и создание благоприятных условий для коучинга в образовательной организации.

Ключевые слова: учитель, коучинговый подход, методист, сопровождение профессионального роста.

A COACHING APPROACH TO SUPPORTING THE PROFESSIONAL DEVELOPMENT OF TEACHERS

Yeltsova O.V.¹

¹*Secondary school No. 3 of Nadym, Nadym, e-mail: eltsova@thirdschool.ru*

The purpose of the article is to substantiate the need for a coaching approach to support the professional development of teachers. The article reveals the relevance of the coaching approach in supporting the professional development of teachers, provides an overview of domestic sources on the topic of the article. The expediency of using a coaching approach is to create conditions for the development of pedagogical skills, understanding your own experience, strengths and weaknesses, identifying the causes of stress and finding constructive ways to solve emerging problems, stimulating personal professional growth through setting realistic goals, providing an opportunity to take a fresh look at yourself and your profession, unlock your potential, and professionally to develop in the chosen direction. The experience of testing the application of the coaching approach when accompanying teachers based on the analysis of audio recordings of lessons in the «Teacher's Assistant» service is briefly described. It is concluded that there are positive intermediate results of using the coaching approach when accompanying teachers based on the analysis of audio recordings of classes: reducing teacher resistance, increasing subjectivity when planning their own route of professional growth. Effectiveness depends on many factors, such as the teacher's motivation, willingness to change, the coach's availability of the necessary competencies and the creation of favorable conditions for coaching in an educational organization.

Keywords: teacher, coaching approach, methodologist, professional growth support.

Введение

В настоящее время к профессиональной деятельности учителей предъявляются весьма высокие требования. Эти требования положительным образом отражаются на качестве образовательного процесса, при этом увеличивают ответственность педагогических работников за качество результата деятельности. Именно по данной причине использование

коучингового подхода при сопровождении педагогов является на сегодняшний день актуальным.

Цель исследования: обосновать необходимость применения коучингового подхода при сопровождении профессионального развития учителей.

Материал и методы исследования: анализ научно-методической литературы, нормативных документов, сравнение, классификация, моделирование.

Результаты исследования и их обсуждение

Изначально коучинг возник как инструмент повышения эффективности в бизнесе, но его принципы оказались применимы и в образовании, где появилась необходимость развития учителей и улучшения качества образования. Н.Д. Базарнова утверждает, что история коучинга берет начало на Западе, а с 2000-х годов обретает статус профессии в Америке. В дальнейшем изучение и развитие коучинга можно наблюдать в работах ряда специалистов [1]. Так один из основоположников изучаемого термина – Тим Голви – считает, что данное понятие характеризует раскрытие индивидуального человеческого потенциала посредством увеличения его производительности. Следовательно, бизнесмен утверждает, что для качественного обучения человека недостаточно предоставления одной теории. Наиболее эффективным фактором, по его мнению, является помощь в реализации практического применения теоретических знаний [2, с. 56]. Джон Уитмор, являющийся создателем модели коучинга GROW, также уточняет и факт того, что данная модель обучения не акцентирует внимание на совершенных ошибках, а фокусирует внимание на возможностях, которые будут предоставлены в дальнейшем [3, с. 37]. В ведущей американской газете «The Wall Street Journal» было высказано мнение о том, что коучинг помогает будущим специалистам переступить через собственные опасения и неуверенность при реализации рискованных проектов, способных принести наиболее высокий процент прибыли и профессионального опыта. Специалисты же из «Dragon Pathways» определяют коучинг как новую сферу деятельности, сочетающую в себе ряд дисциплин, среди которых психология, философия, менеджмент и иные сферы, способствующие улучшению жизнедеятельности человека – как с профессиональной точки зрения, так и с личностной. Исходя из вышесказанного, можно сформулировать следующее определение. Коучинг – специфический вид деятельности, направленный на усовершенствование посредством использования социальных методов в процессе обучения человека или группы людей.

Применение коучинга как формы сопровождения учителей в образовании представляется затруднительным, поскольку требует от коуча владения широким набором методов и приемов, наличия специального образования. В связи с этим в данной статье рассматривается использование принципов коучингового подхода. А под словом «коуч»

понимается педагог, который применяет данные принципы при сопровождении профессионального развития учителей. По мнению А. В. Феоктистовой, В.А. Федорова, Л.М. Андрюхиной, коучинговый подход как образовательная технология представляет собой интерактивный процесс, где наставник в роли коуча помогает педагогу улучшать профессиональные навыки и достигать новых целей. Коучинговая беседа не дает готовых решений, а направляет педагога на самостоятельный поиск и развитие. Коуч задает наводящие вопросы, слушает и отражает мысли педагога, помогает ему осознать сильные стороны и потенциал для роста. В процессе беседы педагог учится решать проблемы творчески, уверенно принимать решения и брать ответственность за свои действия [4, с. 84]. М.В. Корепанова также в своих трудах раскрывает, что коучинговый подход при сопровождении педагогов ориентирован на оказание учащимся качественного образования и является мощным инструментом для развития и поддержки педагогов. Коучинг для педагогов – это процесс, который помогает им расти в профессиональном плане, развивать свои навыки, эффективно решать сложные задачи и улучшать качество преподавания [5]. Л.А. Гейнце выделяет определенную целесообразность коучингового подхода в данном контексте, которую можно сформулировать следующим образом [6].

1. Способствует развитию педагогического мастерства. Он помогает педагогу совершенствовать свои методики преподавания, находить новые эффективные методы обучения, а также улучшать коммуникацию с учениками и родителями. Педагог получает возможность осмыслить свой опыт, выявить свои сильные и слабые стороны и, как следствие, выстроить более эффективные стратегии взаимодействия с учениками и их родителями.
2. Выступает как инструмент управления стрессом. Педагогическая деятельность, как известно, сопряжена с множеством эмоциональных и профессиональных вызовов, что может привести к эмоциональному выгоранию и снижению мотивации. Коучинг предоставляет педагогам инструменты для управления своим эмоциональным состоянием, помогает им справляться с негативными эмоциями, выявлять причины стресса и находить конструктивные пути решения возникающих проблем.
3. Стимулирует личностный рост педагога. Он помогает педагогу осознать свои ценности, поставить перед собой реалистичные цели, развить уверенность в себе и найти новые источники мотивации. Благодаря коучингу педагог получает возможность по-новому взглянуть на себя и свою профессию, раскрыть свой потенциал и профессионально развиваться в выбранном направлении.

Следовательно, ключевой принцип подхода – взаимодействие между коучем и педагогом, где коуч не дает готовых решений, а помогает педагогу найти собственные ответы,

развить критическое мышление, увеличить самостоятельность и ответственность за результаты.

В результате учителя становятся более компетентными и уверенными в себе. Они улучшают качество преподавания, что положительно сказывается на обучении учеников. Д.И. Пономарева в своих трудах говорит о том, что коучинговый подход имеет огромный потенциал [7, с. 78].

По мнению Л.А. Орловой, существует несколько ключевых предпосылок, побуждающих к внедрению коучингового подхода в образовательную среду [8].

1. Изменение парадигмы образования. Образование стремится к индивидуализации обучения, развитию критического мышления, творческих способностей и коммуникативных навыков учащихся. Педагоги должны быть готовы к преподаванию в новой парадигме, что требует от них не только владения предметными знаниями, но и способности адаптировать свой стиль преподавания, использовать новые технологии и методы обучения.
2. Повышение требований к педагогам. Современные учителя должны обладать широким набором компетенций: педагогической, психологической, коммуникативной, цифровой. Они должны быть гибкими, творческими, способными к самостоятельному обучению и применению инновационных методов. Коучинговый подход помогает педагогам развивать эти компетенции, чтобы они могли эффективно реализовывать свои профессиональные задачи.
3. Необходимость постоянного развития. Образование не стоит на месте, появляются новые технологии, методы и подходы к обучению. Педагоги должны постоянно учиться, чтобы быть в курсе новейших тенденций и применять их в своей работе. Коучинг предоставляет возможность педагогам участвовать в профессиональном развитии, получать обратную связь и работать над своей профессиональной компетентностью.

Современное образование предполагает реализацию субъектного взаимодействия, где наставник не просто передает знания, но и выступает проводником, помогающим наставляемому раскрыть свой потенциал. Именно здесь на первый план выходит коучинговый подход, способствующий профессиональному развитию педагогов и повышению эффективности. Коучинг предоставляет педагогам уникальную возможность проанализировать свою практику, выявить сильные стороны и зоны роста, сформулировать цели и определить пути их достижения. Коуч как опытный наставник, методист создает атмосферу доверия и безопасности, где педагог может откровенно поделиться своими мыслями, ощущениями и тревогами. В процессе коучинга педагог не только получает ответы на свои вопросы, но и развивает критическое мышление, творческие способности, умение решать проблемы и принимать самостоятельные решения. А.П. Торбеева утверждает, что

индивидуальная направленность образовательной деятельности как нельзя лучше отображается в технологии коучинга. Коучинг – это не просто набор техник и приемов, это инструмент, позволяющий педагогу самостоятельно искать решения, развивать рефлекссию, идти к поставленной цели [9].

С.А. Агапова подчеркивает, что коучинг в педагогической среде отличается от традиционной модели наставничества. Коучинг предполагает не просто передачу знаний и опыта от более опытного учителя к начинающему, но и активное вовлечение учителя в процесс саморазвития, помогает ему осваивать новые компетенции и находить индивидуальные пути решения профессиональных задач [10].

Исходя из ранее проанализированных источников, можно заключить, что исследуемый подход, применяемый в работе с педагогами, должен способствовать развитию осознанной субъектной позиции учителей в отношении своего профессионального роста. В данной парадигме была выстроена работа коучей-методистов с наставляемыми учителями в процессе апробации применения коучингового подхода при сопровождении учителей на основе анализа звуковых записей уроков в сервисе «Ассистент преподавателя». Модель сопровождения учителей на основе анализа звуковых записей занятий реализуется на Ямале с 2023 года. На сегодняшний день в новую систему сопровождения учителей на основе анализа звуковых записей уроков включены более 1000 учителей Ямало-Ненецкого автономного округа. Составление конспекта урока, анализ количества использованных методических и социологических приемов, скорость речи педагога, распределение времени говорения учителя и обучающихся (далее – метрики) в данной модели сопровождения выполняются средствами алгоритмов машинного обучения, а анализируют полученные отчеты и сопровождают профессиональный рост наиболее успешные учителя – члены регионального методического актива, педагоги-эксперты, прошедшие конкурсный отбор. В 2024 году началась апробация применения коучингового подхода при осуществлении данной формы сопровождения в рамках реализации проекта, направленного на разработку методических рекомендаций для сопровождения учителей на основе анализа звуковых записей уроков искусственным интеллектом в сервисе «Ассистент преподавателя».

Взаимодействие в рамках апробации коучингового подхода основано на диалоге, в ходе которого коуч-методист задает вопросы, стимулирующие рефлекссию, самоанализ, самостоятельный поиск путей достижения желаемых результатов и выбор маршрута развития. Подход применяется при актуализации учителем личных профессиональных задач, таких как повышение активности обучающихся на уроке, поддержание их инициативы, создание позитивного климата, поиск эффективных методических и социологических приемов и т.д. Предметом диалога методиста-коуча и учителя выступает полученный в сервисе «Ассистент

преподавателя» отчет, исключая субъективную оценку и помогающий учителю посмотреть на себя со стороны. Во время беседы учитель, отвечая на открытые вопросы методиста, анализирует собственное занятие, исследует полученные количественные показатели метрик, выявляет причины, которые повлияли на результат.

При использовании коучингового подхода методисты не диктуют готовые ответы, а позволяют учителям опираться на свой опыт, интуицию и творческие способности.

Метрики занятий в сервисе «Ассистент преподавателя» позволяют педагогу сделать выводы о своем стиле работы. Во время беседы учитель исследует, насколько собственное видение «хорошего»/«идеального» урока расходится с данными в отчете об уроке, определяет, какие показатели урока вызывают наибольшее беспокойство. Поставив цель улучшить свой навык, учитель оформляет это как задачу для профессионального роста, озвучивает методические приемы, использование которых на уроке будет способствовать достижению результата. На следующих уроках учитель применяет выбранные методические приемы, наблюдает за результатами, фиксирует эффективность. Статистические данные метрик помогают наглядно отслеживать прогресс в течение нескольких занятий. Этапы работы приведены в таблице 1.

Таблица 1

Алгоритм работы в рамках коучингового подхода при сопровождении профессионального роста учителей

Этап	Пример
Проблематизация. Сравнение данных, полученных в отчете, с «хорошим»/«идеальным» уроком. Фиксация показателей урока, вызывающих наибольшее беспокойство	Учитель анализирует данные отчета, оценивает их с точки зрения темы, целей и типа урока. Определяет показатели, которые считает достаточными: приемы, направленных на поддержание дисциплины, создание позитивного климата, поощрение учеников, было достаточно. Называет показатели, которые считает недостаточными: на уроке не было объяснения домашнего задания, приемов, направленных на поддержание инициативы, время говорения учителя на уроке значительно превышает время говорения обучающихся
Целеполагание. Выбор направления для профессионального роста	Повышение активности обучающихся, вовлечение их в обсуждение материала. Увеличение времени говорения обучающихся.
Поиск решения. Методические приемы, использование которых на уроке будет способствовать достижению результата	Возможно, на поддержание инициативы сработают такие формы и виды работы, как: – групповые дискуссии; – парная работа; – обсуждение визуальных материалов и т.д.
Апробация. Применение выбранных методических приемов, наблюдение за результатами	В течение нескольких уроков учитель применяет приемы, наблюдает за проявлением инициативы у учащихся, сравнивает данные в отчетах «Ассистента

	преподавателя», отмечает эффективность (безрезультативность) использованных приемов
Фиксация результатов. Подведение итогов	По наблюдениям учителя, активность обучающихся значительно повышается во время обсуждения визуальных материалов, групповых дискуссий, что подтверждается отчетом «Ассистента преподавателя»
Целеполагание. Выбор следующего направления для профессионального роста	Поиск методических приемов, направленных на поддержание инициативы обучающихся

Работая с коучем-методистом, учитель улучшает навыки использования сервиса, учится самостоятельно анализировать уроки и совершенствовать свой стиль работы. Этому также способствуют предлагаемые сервисом вопросы для саморефлексии и методические приемы.

Заключение

Промежуточные итоги апробации показали, что при использовании коучингового подхода в процессе сопровождения профессионального роста на основе анализа звуковых записей занятий учителя более открыты к диалогу, к новым идеям, более охотно принимают помощь и рекомендации. Педагоги охотно выбирают направление, в котором хотят развиваться, предлагают разные способы решения проблемы, охотнее внедряют в свою деятельность новые приемы, в том числе предложенные методистами.

Важно отметить, что использование коучингового подхода не является панацеей от всех проблем в педагогической среде. Эффективность зависит от многих факторов, таких как мотивация учителя, готовность к изменениям, наличие у коуча необходимых компетенций и создание благоприятных условий для коучинга в образовательной организации.

Список литературы

1. Базарнова Н.Д., Беляева Т.К. Коучинг в работе с молодым учителем как инновационная форма педагогического наставничества // Научно-методическое обеспечение оценки качества образования. 2021. №3 (14). С.109-116.
2. Голви У. Работа как внутренняя игра: Фокус, обучение, удовольствие и мобильность на рабочем месте. М.: Альпина Бизнес Бук, 2005. 252 с.
3. Уитмор Д. Коучинг высокой эффективности. М.: Международная академия корпоративного управления и бизнеса, 2005. 168 с.

4. Феоктистов А. В., Федоров В. А., Андрюхина Л.М. Профессионально-педагогическое образование: научный поиск и решения XXI / под ред. Л.М. Андрюхиной. Екатеринбург: РГППУ. 2023. 167 с.
5. Корепанова М.В. Модель методического сопровождения педагогов при проектировании образовательного процесса // Известия Саратовского университета. Новая серия. Серия: Философия. Психология. Педагогика. 2024. №1. С.102-106.
6. Гейнце Л.А. Научно-методическое сопровождение как инструмент профессионально-личностного развития педагогов в системе дополнительного профессионального образования // Вестник КемГУ. Серия: Гуманитарные и общественные науки. 2024. № 1 (29). С. 75-88.
7. Пономарева Д.И. Методические указания и планы практических занятий по дисциплине «Основы психологии»: методические указания. М.: МАИ, 2021. 87 с.
8. Орлова Л.А., Аниканова В.Ю. Методическое сопровождение адаптации начинающих педагогов в системе методической работы ДОУ // #Ученичество. 2024. №1. С.36-43.
9. Торбеева А.П. Коуч-технология в сфере среднего профессионального образования // Вестник Пермского государственного гуманитарно-педагогического университета. Серия № 1. Психологические и педагогические науки. 2015. № 2. С. 87-92.
10. Агапова С.А. Коучинговое сопровождение в процессе построения индивидуальной траектории профессионального развития учителя // Вестник Московского университета МВД России. 2012. № 4. С. 189-191.