

для педагогов значима возможность повседневно общаться, быть на людях, заниматься не только любимым делом, но и развиваться, быть в курсе событий. Однако представители данной группы не видят своих перспектив в профессиональной и образовательной деятельности. В этой группе мотивация дальнейшего образования, качественного выполнения своих обязанностей, карьерных продвижений, оттесняется другой мотивацией: «общаться с интересными людьми», «передача опыта».

Ответы на вопрос нашей анкеты: «Какие знания, умения и навыки нужны Вам для более успешной профессиональной деятельности и помогут в решении профессиональных затруднений?» распределились следующим образом: больше всего респонденты отметили низкий уровень своей технической подготовки (знание компьютера и технических средств обучения) – 36,4%, психолого-педагогических знаний не хватает 22,7% респондентов, организационных – 22,7%, гуманитарных (иностранный язык) – 18,2%.

Исходя из проведенного исследования, можно заключить, что ведущими мотивами повышения квалификации большинства педагогов являются: совершенствование себя как профессионала и личности. И для приобретения профессионально важных качеств и знаний отмечается необходимость в дополнительных образовательных услугах.

Головнева И. В.

Применение технологий коучинга в контексте содействия профессиональному развитию обучаемых

Понятие «коучинг» появилось в западных работах по менеджменту и консалтингу около 20 лет назад. В прямом переводе с английского слово коучинг обозначает «тренерство». Но coaching можно сопоставить с co-achieving – содействие, содостижение, что отражает суть процесса коучинга – совместные действия коуча и его клиента.

Международная Федерация Коучей (МФК) – организация, задающая стандарты коучинга, дает следующее определение коучинга как профессии. Профессиональный коучинг – это процесс оказания профессиональных услуг, помогающих клиентам добиваться качественно новых результатов в своей личной и профессиональной жизни. Процесс коучинга позволяет клиентам углубить свои познания, улучшить эффективность, и повысить качество жизни.

В широком смысле, коучинг – это стиль взаимодействия с другими людьми (и с собой), ориентированный на помощь человеку в раскрытии собственных ресурсов, а также постановке наилучших для себя целей и достижении их наиболее эффективными способами. В зависимости от контекста, выделяют три основные сферы применения коучинга:

- Коучинг как стиль жизни.
- Коучинг как стиль управления.
- Коучинг как стиль обучения.

Джон Уитмор, один из основоположников коучинга говорил о том, что человек похож на желудь, который содержит в себе весь потенциал, чтобы стать могучим дубом. «Нам необходимо питание, поощрение и свет, чтобы достичь этого, но способность вырасти в мощное создание заложена в нас» [1].*

Эта вера в потенциал человека очень близка человекоцентрированному подходу в психологии.

А. Маслоу считал, что у человека от природы есть огромный потенциал, и социокультурные условия могут либо способствовать, либо мешать его реализации [2].**

* Уитмор Дж. Coaching – новый стиль менеджмента и управления персоналом. – М., 2000 г.

** Маслоу А. Самоактуализация // Психология личности / Под. ред. Ю. Б. Гиппенрейтер. – М., 1982 г.

К. Роджерс выдвинул гипотезу, что все человечество обладает стремлением двигаться вперед в направлении независимости, социальной ответственности и зрелости. Человек на протяжении всей жизни реализует свой потенциал с целью стать полноценно функционирующей личностью [3].***

Перенося эти идеи на практику работы высшей школы, мы (как преподаватели), получаем очень важную для современной, постоянно меняющейся ситуации, идею – необходимо думать о потенциальных возможностях своих студентов, а не о сегодняшней их успешности, так как для того, чтобы получить от них наибольшую отдачу, мы должны верить, что у них есть скрытые возможности. Ведь зачастую эффективность человека невелика именно из-за того, что у него самого существует неверие в свои силы, подкрепленное негативной оценкой извне.

Коучинговые технологии могут дать старт процессу саморазвития без которого невозможно представить успешное становление профессионала в меняющемся мире.

Питер Ф. Друкер, говоря об эффективности деятельности в современных условиях, акцентирует внимание на том, что именно саморазвитие играет огромную роль в становлении эффективного работника.

Эффективный работник должен приобретать соответствующие знания и умения, осваивать множество новых для себя навыков по мере смены деятельности, отбрасывать и забывать старые трудовые навыки, которые стали уже неактуальными [4].*

В определениях саморазвития обычно указывается, что этот процесс предполагает наличие ясно осознанных целей деятельности, идеалов и личностных установок. Коучинг же и является трансформирующим процессом, в котором особое внимание уделяется фокусированию на целях, на

*** Роджерс К. Клиентоцентрированная терапия. – М., 1997 г.

* Друкер Питер Ф. Эффективный управляющий. – М., 2004 г.

будущих возможностях. Так, например, в практике работы коучей часто используется методика GROW (РОСТ). Эта методика опирается на четкую структуру задаваемых вопросов, где прежде всего конкретизируются «цели» (goal), затем внимание переключается на «реальность» (reality) предполагаемых действий. После этого посредством вопросов исследуются практические «варианты действий» (options), которые может выбрать обучаемый для достижения поставленной цели. И, наконец, фокус внимания смещается на «волю» (will) к действительному осуществлению практических действий по достижению поставленных целей [5].**

Данная последовательность вопросов очень эффективна и логична, и легко может быть интегрирована в учебно-воспитательный процесс. Сформулировать цель таким образом, чтобы она действительно побуждала к развитию, к достижению высот в своей профессии непросто. Исходя из постулатов коучинга, цель должна быть:

- ясной и конкретной;
- измеримой (чтобы можно было узнать, что она достигнута);
- достижимой с точки зрения внешних факторов и внутренних ресурсов;
- согласованной с другими целями и, что очень важно, со стратегическими целями и работать на их достижение;
- определенной во времени;
- этичной и «экологичной» (т. е. приемлемой с точки зрения среды обитания).

Насколько важным с точки зрения профессионального развития и, более широко, с точки зрения реализации себя в мире является умение ставить перед собой цели, показывает исследование, проводившееся с выпускниками Йельского университета. В середине 50-х годов XX в. было проведено анкетирование выпускников Йеля. Им предлагалось ответить на

** Парслоу Э., Рэй М. Коучинг в обучении: практические методы и техники. – СПб, 2003 г.

следующие вопросы: «Есть ли у вас собственные, ясно выраженные и сформулированные цели, которых вы хотите достичь в жизни?» и «Есть ли у вас подробный план, как вы хотите их достичь после окончания университета?». Результаты поразили: только у 3% выпускников были точные и ясно сформулированные цели и план действий. У 13% стремление к целям было, но они не были четко сформулированы. У остальных же 84% не было ни жизненных, ни профессиональных целей на какой-нибудь долгосрочный период.

Через 20 лет участникам анкетирования был задан вопрос об их имущественном положении. Результат оказался еще более поразительным: оказалось, что те 3% опрошенных, которые уже перед выпуском из университета имели ясные цели и четкий план действий, владели большим состоянием, чем остальные 97% [6]*.

Этот пример ярко демонстрирует тот факт, что только наличие профессиональных знаний, умений и навыков недостаточно для достижения успеха. И образовательная система может и должна способствовать развитию у студентов не только требуемого набора профессиональных компетенций, но и умения ставить значимые для них цели и достигать их. Таким образом мы, как представители профессорско – преподавательского корпуса, можем быть уверены, что закладываем очень важный «кирпичик» в фундамент саморазвития наших студентов.

Ценность же саморазвития для современной молодежи крайне высока. Так, проведенный в конце 2005-го, начале 2006-го года Интернет-опрос о смысле жизни, основанный на типологии Д. А. Леонтьева и Е. Е. Осинина, показал, что для наибольшего количества опрошенных (29,1%) смыслом жизни является именно саморазвитие. Причем, саморазвитие как смысл жизни особенно актуален для возрастной группой от 20 до 35 лет.

* Рогочев С. А. Коучинг: возможности применения в бизнесе. – Ростов н/Д, 2003 г.

Следует учитывать, что саморазвитие личности во многом зависит от степени индивидуализации образовательной среды, учитывающей потенциал отдельной личности, ее сильные и слабые стороны, индивидуальное своеобразие каждого обучающегося.

Каждый человек сегодня объективно нуждается в создании условий, содействующих его интеллектуальному и творческому росту. И коучинг, как одна из эффективнейших технологий развития личностного потенциала максимально подходит для решения целого ряда задач развития, стоящих перед современной системой образования.

Литература.

1. Уитмор Дж. Coaching – новый стиль менеджмента и управления персоналом. – М., 2000 г.
2. Маслоу А. Самоактуализация // Психология личности / Под. ред. Ю. Б. Гиппенрейтер – М., 1982 г.
3. Роджерс К. Клиентоцентрированная терапия. – М., 1997 г.
4. Друкер Питер Ф. Эффективный управляющий. – М., 2004 г.
5. Парслоу Э., Рэй М. Коучинг в обучении: практические методы и техники. – СПб, 2003 г.
6. Рогачев С. А. Коучинг: возможности применения в бизнесе. – Ростов н/Д, 2003 г.

Григорьев Г.Г.

**Формирование культуры профессионального
самоопределения у старшеклассников
с нарушением зрения**

Актуальность проблемы профессионального самоопределения, как одного из важнейших аспектов социального самоопределения и профессионального становления личности, основывается на признании приоритета общегуманистических ценностей и прав человека как основополагаю-