

И. А. Панкратова

I. A. Pankratova

ФГАОУ ВО «Южный федеральный университет», Ростов-на-Дону

South federal university, Rostov-on-Don

ckags_student@mail.ru

ФОРМИРОВАНИЕ ПРОФЕССИОНАЛЬНОЙ МОТИВАЦИИ УЧИТЕЛЕЙ С ПОМОЩЬЮ ТЕХНОЛОГИИ КОУЧИНГА

FORMATION OF PROFESSIONAL MOTIVATION OF TEACHERS COACHING TECHNOLOGY

Аннотация. Рассматривается использование коучинга в сфере образования. Раскрываются особенности профессиональной мотивации учителей. Актуализируется необходимость исследования мотивации учителей и технологий ее повышения.

Abstract. The article describes the coaching and its use in education. The peculiarities of professional motivation of teachers. Actualizes the need to study the motivation of teachers and technologies to improve it.

Ключевые слова: коучинг, профессиональная мотивация, учитель, образование.

Keywords: coaching, professional motivation, teacher, education.

Современное российское образование претерпевает значительные изменения. К учителю предъявляются новые требования: он должен быть разносторонней личностью, не только знать свой предмет, но и быть ориентированным на процесс обучения, на результат, уметь заинтересовать ребенка предметом, уметь мотивировать учеников обучаться. Но таким учитель может стать, только если он сам профессионально мотивирован.

Изучение особенностей профессиональной мотивации в педагогических коллективах важно по трем причинам. Во-первых, ни для кого не секрет, что треть сознательной жизни человека проходит на работе. И то, в каких условиях протекает трудовая деятельность, какова общая психологическая обстановка в коллективе, каковы деловые и личные взаимоотношения, оказывает огромное влияние на результаты труда и жизнь человека. Во-вторых, любой человек рано или поздно становится «потребителем» трудовых услуг, т. е. может стать «жертвой» человека, не удовлетворенного своей работой и в связи с этим некачественно ее выполняющим. В-третьих, необходимость изучения мотивации обусловлена тем, что она является одним из методов управления личностью, воздействия на ее потребности и желания. В последнее время в различных организациях происходят положительные изменения, позволяющие сотрудникам раскрыть свой творческий потенциал, быть активными участниками инновационных процессов. Директорам школ необходимо изучать и использовать мотивацию в качестве процесса побуждения учителей к деятельности для достижения как личных целей сотрудников, так и целей всей организации.

В современных условиях динамично меняющейся внешней организационной среды жизнеспособными оказываются те организации, которые нацелены на постоянное развитие персонала, раскрытие потенциала сотрудников. Одной из современных технологий, способствующих раскрытию потенциала, повышению мотивации учителей, является коучинг. Это система принципов и приемов, способствующих развитию

потенциала личности и группы совместно работающих людей, а также обеспечивающих максимальное раскрытие и эффективную реализацию этого потенциала [2].

Считается, что коучинг зародился в спорте. Педагог-теоретик Гарвардского университета и знаток тенниса Тимоти Голви (Timothy Galhvey) исследовал возможности улучшения игры в теннис, гольф и катания на лыжах, а затем перенес выведенные им принципы и технологии в бизнес. В 70-х гг. XX в. им были написаны книги об использовании метода «внутренней игры», в которых он раскрыл технологии коучинга применительно к различным видам спорта и бизнесу.

Целью коуча является развитие ответственности и уверенности в себе у клиента. Это достигается с помощью «эффективных вопросов», которые требуют постоянной концентрации, не наносят ущерб самолюбию и создают возможность продуктивной обратной связи [4]. Успешность коучинга обусловливает взаимная поддержка коуча и его подопечного, используемые ими средства и стиль общения [3].

Дж. Уитмор считает, что в эпоху глобализации, повышения социальной ответственности корпораций, переживания некоего кризиса смысла в организациях следует обучить основам коучинга каждого члена коллектива, исполняющего какую-либо контрольную функцию, а рядовым работникам необходимо объяснить и продемонстрировать принципы коучинга, чтобы их не смущали изменения в поведении менеджеров. В условиях коучинга перестают существовать такие привычные формы обратной связи и оценки, как персональная критика, оценочные комментарии, менеджеры не дают конкретного руководства к действию, ограничивающего инициативу, а, напротив, передают инициативу исполнителю, повышая персональную ответственность за принятое решение [4]. Это отдаленно напоминает обучение по методу проектов, разработанное американским педагогом Дж. Дьюи и его учеником У. Х. Килпатриком, согласно которому учащиеся сами выбирают интересующую их тему, разрабатывают проект и представляют его другим, беря большую ответственность за свое обучение на себя [1].

Техники, используемые в коучинге

Этап коучинга	Техники коучинга
Постановка цели	«Постановка мотивирующей цели» «Логические уровни мышления» «Шкалирование» «Формат конечного результата»
Анализ реальности	«Круг жизненного баланса» «Колесо критериев выбора» «Плюсы и минусы» «Трансформация убеждений» «Определение вашей уникальности» «Раскрытие своих сильных сторон»
Поиск возможностей	«Шляпа мышления» «Временной сдвиг» «Взгляд с другой точки зрения (экспертной)» «Мозговой штурм» «Информационный сдвиг» «Стол менторов» (или «Волшебные вопросы») «Письмо-визуализация» «Люди, которыми вы восхищаетесь»
Принятие решения	«Декартовы координаты» (или «Картезианский квадрат»)

Для формирования профессиональной мотивации учителей с помощью технологии коучинга могут быть использованы различные техники (таблица).

Техники «Определение вашей уникальности», «Раскрытие своих сильных сторон», «Люди, которыми вы восхищаетесь» позволят найти ресурсы, опору для собственного развития в рамках профессии. Наметить стороны, требующие развития, поможет техника «Развитие качеств, способностей, умений». Найти возможные варианты решения задачи, достижения цели, а также яснее представить конечный результат помогут техники «Шляпа мышления», «Временной сдвиг», «Взгляд с другой точки зрения (экспертной)», «Мозговой штурм», «Информационный сдвиг», «Стол менторов» (или «Волшебные вопросы»), «Письмо-визуализация».

Таким образом, технология коучинга представляет собой процесс недирективного обучения, при котором клиент (работник, менеджер, руководитель) самостоятельно совершает осознанный выбор и берет ответственность на себя, раскрывает свой потенциал, получая удовольствие от максимально эффективного достижения своих целей, а также целей организации, находя в них пользу для себя, осознавая свое призвание.

Список литературы

1. Дьюи Дж. От ребенка – к миру, от мира – к ребенку / Дж. Дьюи. Москва: Карапуз, 2009. 352 с.
2. Парслоу Э. Коучинг в обучении: практические методы и техники / Э. Парслоу, М. Рей. Санкт-Петербург: Питер, 2003. 204 с.
3. Уитмор Дж. Внутренняя сила лидера. Коучинг как метод управления персоналом / Дж. Уитмор. Москва: Альпина Паблишер, 2012. 312 с.
4. Уитмор Дж. Коучинг высокой эффективности. Новый стиль менеджмента, развитие людей, высокая эффективность / Дж. Уитмор. Москва: Изд-во Междунар. акад. корпоратив. упр. и бизнеса, 2005. 168 с.

УДК 378.015.324.2

Т. А. Парникова, М. С. Иванов, В. П. Гуляев, Ж. А. Иванова

T. A. Parnikova, M. S. Ivanov, V. P. Gulyaev, G. A. Ivanova

ФГБОУ ВО «Якутская государственная сельскохозяйственная академия», Якутск

Yakut state agricultural academy, Yakutsk

tatyana-parnikov@mail.ru

УСИЛЕНИЕ ЛАТЕНТНОЙ МОТИВАЦИИ СТУДЕНТОВ К ОБУЧЕНИЮ

ENHANCING THE LATENT OF STUDENTS' MOTIVATION TO LEARN

Аннотация. Рассмотрены вопросы мотивации личности при выборе специальности. Представлены результаты анкетирования студентов различных курсов по поводу отношения к будущей специальности.

Abstract. The paper considers the questions of motivation of the individual student in choosing the profession. Presents the results of a survey of students in relation to the choice of future profession.

Ключевые слова: латентная мотивация личности, социальный уклад, специальность, трудности профессионального образования, технологическое обучение.

Keywords: the latent motivation of the individual, social structure, specialization, constraints of professional education, technological training.