

*Н. В. Дегтярева*<sup>1✉</sup>

## **Коучинг как метод личностно-ориентированного обучения современных менеджеров**

<sup>1</sup> Сибирский государственный университет геосистем и технологий,  
г. Новосибирск, Российская Федерация  
e-mail: n\_lagutkina@mail.ru

**Аннотация.** В последние годы коучинговый метод стал активно внедряться в образовательную практику благодаря своему личностно-ориентированному ресурсу. Коучинг всегда ориентирован на личность, на ее психофизиологический и эмоциональный фундамент, на базовые ориентации и интересы. Такой подход дает преподавателю возможность формировать индивидуальные образовательные траектории обучающихся, обеспечивать осознанное целеполагание и своевременную рефлексиию. Использование коучингового подхода в образовании позволяет не только развивать инициативность обучающихся, но и повышать их личностную и деловую активность. Цель исследования заключается в изучении личностно-ориентированных образовательных ресурсов технологии коучинга в процессе профессиональной подготовки менеджеров.

**Ключевые слова:** коучинг, метод обучения, коуч, сессия, личностно-ориентированные методы обучения, студент, система, цель

*N. V. Degtyareva*<sup>1✉</sup>

## **Coaching as a method of person-centered learning of contemporary managers**

<sup>1</sup> Siberian State University of Geosystems and Technologies, Novosibirsk, Russian Federation  
e-mail: n\_lagutkina@mail.ru

**Abstract.** In recent years, the coaching method has been actively introduced into educational practice due to person-centered resource. Coaching is always focused on the individual, on the study of his/her psychophysiological and emotional foundation, basic orientations and interests. This approach gives the teacher the opportunity to form individual educational trajectories, provide conscious goal-setting and timely reflection. The use of coaching approach in education allows to develop students' initiative, increase personal and business activity. The purpose of the research is to study the person-centered educational resources of coaching technology in the process of professional training of managers.

**Keywords:** coaching, learning method, coaching, coaching, session, person-centered learning methods, student, system, goal

### ***Введение***

Коучинг как относительно новое явление в нашей стране достаточно прочно вошло в самые разные сферы профессиональной и общественной жизни. Получив свое распространение в 80-х гг. на Западе в спортивном направлении, коучинг стал стремительно развиваться в шоу-бизнесе, политике и общественных делах. Парадигма коучинга сформировалась не стихийно, а под влиянием

передовых подходов в области наставничества, психологического и бизнес-консультирования [1].

В России идея коучинга стала очень популярной, в то же время, единого понимания как самого термина, так и методологии этого явления нет.

Под коучингом понимают наставничество, воодушевление и тренировку. Это средство содействия человеку в поиске его собственных решений в сложившейся ситуации, инструмент оптимизации человеческого потенциала и эффективной деятельности, вид поддержки людей, выходящих на профессиональный рост [1].

Сегодня коучинг сформировался в технологию, позволяющую клиенту перейти из «зоны проблемы» в «зону эффективного решения», раскрыть свой потенциал и получить новые навыки, преодолевая страх и прокрастинацию.

Принципиальными особенностями коучинга являются процессы развития, улучшения коммуникации, доверие, качество жизни, творчество и адаптация к изменениям, адекватность в критических ситуациях, мотивация и, в результате, культурная трансформация [2].

Идея использования ресурсов коучинга в образовании уже воплощается в ряде средних и высших образовательных учреждений [2]. Накоплен опыт, который позволяет заключить, что как любая технология коучинг имеет ограничения и недостатки. Например, не все обучающиеся готовы к осознанному раскрытию своего потенциала и повышению личностной эффективности. Без специально организованной воспитательной работы в этом направлении не обойтись.

В этой связи возникла идея исследования личностно-ориентированных ресурсов технологии коучинга, что явилось целью настоящей статьи.

Для достижения поставленной цели были определены следующие задачи: провести сравнительный анализ некоторых методологических аспектов личностно-ориентированного обучения и технологии коучинга, определить организационные и психолого-педагогические проблемы внедрения новой образовательной технологии, провести занятия методом коучинга среди студентов, обучающихся по направлению подготовки 38.03.02 «Менеджмент».

Практическая значимость исследования заключается в популяризации коучинга как образовательной технологии и ее адаптации к современным моделям подготовки компетентных менеджеров.

### ***Методы и материалы***

В настоящем исследовании использовался сравнительный анализ возможностей коучинга в моделях личностно-ориентированного обучения (на примере А.В. Хуторского) [3].

Первоначальная гипотеза сформулирована следующим образом: коучинг обладает всеми ресурсами личностно-ориентированного обучения, следовательно, может быть использован в профессиональной подготовке менеджеров при условии его адаптации к учебной среде.

Использование элементов коучинга будет способствовать формированию компетенции самоорганизации и саморазвития в соответствии с требованиями

Федерального государственного образовательного стандарта высшего образования – бакалавриат по направлению подготовки 38.03.02 Менеджмент.

### *Результаты*

В качестве базовой основы среди многообразия авторских подходов личностно-ориентированного обучения была выбрана функциональная система образовательной деятельности А.В. Хуторского [3].

Основными элементами системы является потребность и мотивы образовательной деятельности; внешние и внутренние цели; программы деятельности; содержание образования и учебная среда; принятие решений как результат самоопределения студента; продукты деятельности; профессионально важные и личностные качества.

Источником основных мотивов образовательной деятельности является потребность в самореализации, а направление и ее характер определяется индивидуальными особенностями обучающихся – личностными качествами.

Результаты сравнительного анализа основных элементов личностно-ориентированного обучения и коучинга представлены в табл. 1.

Все элементы системы личностно-ориентированного обучения также представлены в технологии коучинга. В частности, целеполаганию уделяется гораздо большее внимание именно на сессии коучинга. «Переход» клиента из точки А в точку В ознаменован правильно сформулированной целью, оценкой мотивации и средствами ее достижения, а в случае необходимости проработкой эмоциональных состояний, тормозящих эффективность.

Следует особо отметить, что личностным качествам обучающегося (клиента) в коучинге уделяется достаточно внимания, поскольку от его интеллектуального потенциала, типа темперамента, темпов учебной деятельности, характера и способностей зависят качество и скорость планируемых изменений.

*Таблица 1*

Сравнительный анализ элементов личностно-ориентированного обучения и технологии коучинга

Элемент системы	Личностно-ориентированное обучение	Коучинг	Примечание
Потребность в самореализации	+	+	Потребность в самореализации выступает базовым условием для начала образовательной деятельности. В коучинге начало сессии также определяется запросом (конкретной потребностью) клиента
Цели	+	+	Постановка цели определяет программу действий. Если образование ориентировано на общее развитие личности, то коучинг на реализацию конкретной цели, поставленной на определенный срок

*Продолжение таблицы 1*

Учет личностных качеств обучающихся	+	+	Старт к развитию всегда предполагает учет уровня когнитивной и психофизиологической готовности обучающегося
Продукты деятельности (результат, эффект)	+	+	Результатом коучинга является материализация запроса клиента, его отзыв, полученный эффект. В образовании эффективность оценивается оценочно-диагностическими приемами с заранее установленными критериями и рефлексивным разбором ситуации от самого обучающегося
Программы обучения (развития)	+	+	В лично-ориентированном обучении программы обучения (развития) реализуются с учетом требований ФГОС ВПО, в коучинге этот процесс индивидуален запросом обучающегося
Самоопределение (принятие решений)	+	+	Самоопределение в обоих случаях является ведущим на всех этапах образования и личностного развития
Рефлексия	+	+	Как в коучинге, так и в лично-ориентированном обучении образовательная рефлексия помогает определяться с темпами, глубиной, направленностью и эффективностью образовательных результатов
Коммуникация	+	+	Важное условие любой модели образования и развития

Формирование программ обучения в технологии коучинга сопровождается рядом трудностей. Во-первых, это критерии эффективности сессии. Насколько длителен результат от коучинга? Сохраняется ли мотивация успеха и достижений во времени? Может ли обучающийся самостоятельно использовать приемы самокоучинга для роста и развития? Не является ли эффект коуч-сессий краткосрочным результатом на фоне проявленных положительных эмоций? Все ли обучающиеся достигнут цели в намеченный срок? Как выстраивать образовательное пространство в отношении не успевающих или «эмоционально заблокированных»? Все эти вопросы потребуются решать в ходе образовательной практики.

Несмотря на новизну методики коучинга студенты хотят и готовы обучаться в новом стиле. Опрос «Готовы ли вы обучаться в стиле коуч?», проведенный среди обучающихся бакалавриата по направлению подготовки 38.03.02 «Менеджмент», показал высокий процент желающих. Таким образом, 100 % отметили свое желание обучаться с использованием новой стратегии развития, а 80 % опрошенных заявили, что имеют представление и даже участвовали в организационном коучинге.

### *Обсуждение*

Обучение с применением коучингового метода условно предполагает несколько этапов.

Во-первых, выбор технологии GROW (РОСТ) или Coach-2 [4].

Во-вторых, проведение с обучающимися занятий в формате целеполагания на определенный период обучения, с обоснованием критериев эффективности.

В-третьих, использование ресурсов коучинга, например, «Колесо баланса», «Волшебные вопросы», проработка эмоций и рефлексия.

Обязательным этапом является обсуждение качества достигнутых результатов, формирование у обучающихся потребности к достижениям и оценка сформированных качеств и компетенций.

### *Заключение*

Коучинговый метод обучения является эффективным способом достижения образовательных результатов, обладает элементами личностно-ориентированной технологии обучения. В то же время, как и любая технология, не лишен недостатков.

Только практическое применение коучингового метода, разработка авторских методик преподавания, проведение педагогических экспериментов позволит систематизировать и использовать передовой педагогический опыт.

### БИБЛИОГРАФИЧЕСКИЙ СПИСОК

1. Липс Н.И. Коучинг как эффективный инструмент управления учебной деятельностью студентов профессионального образования // Инновационное развитие профессионального образования. 2021. – № 2(30). – С. 44-49.

2. Ефремова Е.С. Коучинг и наставничество в сфере образования // Актуальные проблемы науки и образования в условиях современных вызовов. 2022. – С. 171-175.

3. Хуторской А.В. Современная дидактика : учебник для вузов / А. В. Хуторской. - 3-е изд., перераб. и доп. - Москва : Издательство Юрайт, 2024. - 406 с.

4. Антонова Н.В. Коучинг в бизнесе : учебное пособие для вузов / Н. В. Антонова, Л. В. Казинцева, Н. А. Сизова. - Москва : Издательство Юрайт, 2024. - 202 с.

© Н. В. Дегтярева, 2024