

высшие учебные заведения; разработка механизмов формирования государственных требований к количеству и качеству подготовленных кадров, а также порядка работы неправительственных организаций, предприятий и организаций; совершенствование системы управления; разработка и внедрение эффективных механизмов интеграции образования с наукой и производством; разработка и освоение средств обучения, индивидуализация самостоятельной системы образования и дистанционного обучения; активизация обучения студентов с использованием инновационных педагогических и информационных технологий, модульная система обучения.

#### СПИСОК ЛИТЕРАТУРЫ

1. Муслимов Н.А., Куйсинов О.А. и др. Технологии формирования методологической компетентности будущих учителей профессионального образования: метод. пособие. TDPU. 2014. 101 б.
2. Постановление Президента Республики Узбекистан 5 июня 2018 года PQ-3775 «О дополнительных мерах по повышению качества образования в высших учебных заведениях и их активном участии в масштабных реформах в стране»: сб. законодательных документов.
3. Указ Президента Республики Узбекистан от 30 сентября 2018 года № ПП-3955 «О мерах по совершенствованию управления дошкольным образованием». Национальная база данных законодательства Республики Узбекистан, 2018.

#### CONDITIONS OF DEVELOPING METHODOLOGICAL COMPETENCE OF FUTURE EDUCATORS

**S.B. Sanaeva**

Navoi State Pedagogical Institute, Navoi, Uzbekistan

The ways to deepen didactic opportunities and develop the methodological competence of future preschool educators are described. The development of new qualification requirements for preschool education personnel, the provision of future teachers with the necessary teaching materials, integration with other information systems of ministries and departments, the introduction of mechanisms for improving training. It can serve as a priority for developing the methodological competence of future teachers in universities, selection and examination of educational and didactic literature for preschool organizations, as well as improving their publication, improving the methodological competence of didactic opportunities directly in educational matters and also improving the academic and theoretical approaches of future educators to the learning process.

*Keywords: future educators, methodic competence, creating innovative educational environment, improving didactic means, modern pedagogy.*

*Об авторе:*

*Санаева Сурайё Бобоназаровна* – старший преподаватель кафедры «Дошкольное обучение», Навоийский государственный педагогический институт

#### ИСПОЛЬЗОВАНИЕ КОУЧИНГОВЫХ ТЕХНОЛОГИЙ В ПОДГОТОВКЕ СПЕЦИАЛИСТОВ ПО СОЦИАЛЬНОЙ РАБОТЕ

**Н.Ю. Макеева**

Тверской государственной университет, Тверь, Россия

Рассматривается специфика применения коучинга в процессе подготовки специалистов по социальной работе. Показано, что коучинг способствует профессионально-личностному развитию будущих специалистов по социальной работе и одновременно является для специалистов социальной сферы действенным инструментарием в работе с людьми, попавшими в трудную жизненную ситуацию. Представлены коучинговые технологии, которые активно используются в процессе подготовки специалистов по социальной работе в Тверском государственном университете.

*Ключевые слова: коучинг, коучинговые технологии, специалист по социальной работе, профессионально-личностное развитие.*

В настоящее время «коучинг» отождествляют с такими понятиями как менеджмент и психология. Однако такое явление как «коучинг» в образовательной среде является принципиально инновационным направлением

в педагогической науке и практике, в основе которого лежит постановка и максимально быстрое достижение целей путем мобилизации внутренних ресурсов у будущих специалистов, повышения их мотивации, освоения ведущих стратегий достижения результата [3, с. 550].

Интерес к внедрению коучинговых технологий в образовательный процесс не случаен. В связи с модернизацией российского образования, внедрением новых ФГОС и значимостью формирования и развития профессиональных компетенций у обучающихся, применимых к реалиям практической деятельности, необходим инновационный подход к подготовке будущих специалистов. К таким инновационным подходам в полной мере можно отнести коучинг, который выступает в роли мощного средства, стимулирующего личностное и профессиональное развитие будущих специалистов.

Коучинг (англ. *coaching* –наставлять, воодушевлять, тренировать для специальных целей, подготавливать к решению определенных задач) – это система принципов и приемов, способствующих развитию потенциала личности и группы совместно работающих людей, а также обеспечивающих максимальное раскрытие и эффективную реализацию этого потенциала [4, с. 44].

Существует несколько подходов к определению самого термина «коучинг». Сложно однозначно развести и определить границы таких понятий как коучинг (*coaching*), наставничество (*mentoring*), психологическое консультирование (*counseling*), управленческое консультирование (*consulting*), тренинг (*training*) и обучение (*teaching*). Одной из причин такого положения дел является история становления коучинга как особого стиля развивающего и обучающего взаимодействия, который возник на основе рефлексии и обобщения передовых подходов в области подготовки спортсменов, психологии (психологического консультирования и психотерапии) и менеджмента (технологий наставничества и бизнес-консультирования) [1, с. 121].

Поэтому нам ближе понимание коучинга как процесса, «построенного на принципах партнерства, стимулирующего мыслительный и творческий процесс клиентов (обучающихся), вдохновляющего их на максимальное раскрытие своего личного и профессионального потенциала» (М. Аткинсон, Н.Е. Гульчевская, М. Некрасова). [4, с. 45]. «Коучинг» – это раскрытие потенциала человека с целью максимального повышения его эффективности. Коучинг не учит, а помогает учиться (Тимоти Голви).

В Тверском государственном университете в процессе подготовки будущих специалистов по социальной работе (бакалавров и магистров) активно используются коучинговые технологии, с целью профессионально-личностного развития будущих специалистов, а также обучения их использованию методов и технологии коучинга в различных областях жизни и практической сфере социальной работы. Так, в рамках повышения профессионально-личностной эффективности коучинг используется как метод, проясняющий профессиональные цели, средства и пути их достижения. Это позволяет поддерживать студенческие инициативы и начинания, связанные с будущей профессиональной деятельностью, прорабатывать мировоззренческие позиции обучающихся. Это особенно актуально по причине того, что обучающиеся не всегда уверены в

выборе профессии, не всегда осознают, как получаемые знания могут быть применимы на практике, и что из этого им пригодится в профессиональной деятельности. Следовательно, основная задача при использовании коучинга в образовательном процессе – не научить чему-либо, а стимулировать самообучение, возможность самореализации, чтобы в процессе деятельности человек смог сам находить и получать необходимые знания. Суть этого подхода заключена в раскрытии спящего внутреннего потенциала, и приведении в действие системы мотивации каждого отдельно взятого человека [7, с. 491].

В профессиональной деятельности специалист по социальной работе должен обладать навыками коуча, способным сфокусировать внимание клиента на целенаправленном разрешении своей проблемы и побудить его совершить эти действия. Основной отличительной особенностью коучинга является то, то здесь не используются директивные техники при взаимодействии с клиентом, а это значит, что будущий специалист по социальной работе помогает клиенту найти собственное решение, а не решает проблему за него, указывая, что и как ему делать. А это значит, что такой специалист с навыками коуча помогает клиенту поверить в себя и использовать по-новому то, что человек уже имеет, чтобы добиться запланированных результатов. Это особенно ценно в социальной сфере, где мы имеем дело с людьми, не видящими выхода из сложившейся трудной жизненной ситуации.

При подготовке будущих специалистов социальной сферы могут использоваться различные коучинговые инструменты. Наиболее универсальными и подходящими под запросы практики являются техники открытых вопросов, арт-коучинга, техники шкалирования и моделирования, проективные методики, методы аналогий и метафорических сравнений и т.д. В качестве инструментария хорошо зарекомендовали себя в коучинговой работе различные метафорические ассоциативные карты и игровые трансформационные платформы, позволяющие наглядно простроить варианты развития ситуации, проиграть и прочувствовать их.

Основной инструмент в коучинге – это умение задавать открытые вопросы, которые позволяют формировать осознанность, увидеть варианты достижения цели и выбирать наиболее лучший путь. Открытые вопросы стимулируют к самоанализу, помогают обучающимся выстраивать логические и причинно-следственные связи. Эти вопросы универсальны для любой ситуации:

1. Чего ты хочешь? (позволяет увидеть и осознать цель);
2. Как ты можешь этого достичь? (планирование эффективных действий для достижения цели, конкретные шаги и план действий);
3. Почему для тебя это важно? (позволяет увидеть важность в достижении цели, ее значимость и ценность);
4. Как ты поймешь, что достиг желаемого? (позволяет определить критерии успеха в достижении цели).

В процессе обучения будущие специалисты по социальной работе под руководством преподавателя прорабатывают свои цели в рамках личностно-профессионального развития, а далее, усваивая технику, – активно могут использовать ее в работе с будущими клиентами социальной сферы.

Коучинговая техника «Колесо жизненного баланса» позволяет оценить свою удовлетворенность во всех областях жизни. С помощью этой простой техники можно осознать свою жизнь как бы сверху, целиком, в результате чего появится понимание, куда двигаться в первую очередь для достижения личных целей. Будущие специалисты по социальной работе в конце работы могут оценить, каковы их первичные приоритеты, насколько важна для них в рамках представлений о счастливой жизни будущая профессия. Эту же технику легко модифицировать в «Колесо баланса компетенций», задав обучающимся вопрос, каким специалистом они хотят себя видеть? Какие качества считают приоритетными в своем развитии?

Среди коучинговых техник для принятия решений наиболее простой и эффективной можно считать «Квадрат Декарта». Эта техника помогает посмотреть на ситуацию более полно, не с одной, а с четырех сторон. Для этого нужно дать ответы на четыре вопроса: 1. Что будет, если это произойдет? (Что я получу, плюсы от реализации решения). 2. Что будет, если это не произойдет? (Каковы плюсы для вас, если решение не будет реализовано). 3. Чего НЕ будет, если это произойдет? (Каковы для вас минусы от реализации решения). 4. Чего НЕ будет, если это НЕ произойдет? (Каковы для вас минусы, если решение не будет реализовано).

После ответов на эти четыре вопроса обучающиеся (клиенты) видят свои вторичные выгоды от того, что пока еще не добились поставленной цели. А это осознание приводит к пониманию того, чего же человек (обучающийся или клиент) на самом деле хочет, дает ему осознание своих истинных желаний.

Техника коучинга GROW – еще одна простая и эффективная техника, которая позволяет прояснить цель и отношение к этой цели, оценить окружение, в котором находится клиент, оценить свои возможности и варианты действия, и, наконец, позволяет сделать первые шаги, оценить мотивацию к достижению цели. Аббревиатуры в коучинге символично «совпадают» с вдохновляющими словами, GROW – это РОСТ, и этот перевод можно понимать *рост себя как личности* – когда мы приобретаем навык справляться с поставленными задачами эффективно и целенаправленно. Существует несколько расшифровок аббревиатуры GROW, вот самая популярная из них:

G – goal – цель (чего ты хочешь достичь?)

R – reality – реальность (что происходит сейчас?)

O – options – варианты (что ты можешь сделать?)

W – will – намерения (какие будут твои действия?)

Отвечая на эти вопросы, обучающиеся проясняют свое отношение к цели и к ее достижению.

Также, в образовательном процессе будущих специалистов по социальной работе хорошо зарекомендовали себя такие техники как «SMART» (постановка и прояснение цели), «Линия времени» (планирование достижения цели), «Пирамида Дилтса» (всесторонний взгляд на цель) и прочие. Они достаточно просты для выполнения, легко применяются в процессе практических занятий. Таким образом, применяя коуч-технологии, будущие специалисты по социальной работе учатся быстрее достигать целей, используя

меньшие ресурсы. Коучинг вдохновляет на активные действия, ведет к результату и оптимизации процессов обучающихся.

Коуч-сессия – это метод взаимодействия, который используется для определения обучающимся своей цели, выстроить пути ее достижения и наметить первый шаг. В ходе коуч-сессии преподаватель может применять различные методики бизнес-образования: тайм-менеджмент, стратегическое планирование, SWOT-анализ, расстановка приоритетов и др. Но главным является индивидуальная работа, что позволяет человеку увидеть свою уникальную ситуацию и выработать новые решения своих задач [5, с. 83].

Таким образом, можно сказать, что коучинг выступает, во-первых, как новая парадигма образования, во-вторых, как технология социальной работы – система практической деятельности по оказанию социальной помощи людьми, выступающими в качестве личных «коучей» (тренеров, наставников) [2, с.116; 6, с.203]. Поэтому коучинг, как эффективную технологию возможно и нужно включать в систему высшего образования. Методы и приемы коучинга могут вполне гармонично вписаться в практику профессионально-личностного сопровождения обучающихся, как надежный инструмент, позволяющий эффективно достигать целей не только в образовательном пространстве, но и собственно в профессиональном становлении будущих специалистов.

#### СПИСОК ЛИТЕРАТУРЫ

1. Березовская Р.А., Мясникова С.В., Сидоренко Е.В., Кудрявцева Е.И., Измайлова А.Г. Коучинг – эффективная технология достижения целей (по материалам круглого стола «Коучинг в организации: теория и практика») // Петерб. психол. журн. 2014. № 9. С. 119–140.
2. Борисова О.Н., Добросмыслова С.Н. Консультирование и коучинг в подготовке магистра социальной работы // Вестн. Твер. гос. ун-та. Сер. Педагогика и психология. 2018. № 1. С. 113–117.
3. Ваныкина Г.В., Сундукова Т.О. Коучинг в обучении будущих ИТ-специалистов // Современные информационные технологии и ИТ-образование. 2015. Т. 11. № 1. С. 550–556.
4. Занин Д.С. Коучинг-технологии проектирования индивидуальной стратегии профессионального развития специалиста // Пед. журн. Башкортостана. 2019. № 2 (81). С. 44–52.
5. Куренкова Е.А. Применение коучинговых технологий в развитии лидерского потенциала студентов // Успехи современной науки и образования. 2017. Т. 2. № 2. С. 82–84.
6. Мороз М.В. Коучинг как технология подготовки будущих социальных работников в вузе // Вестн. Твер. гос. ун-та. Сер. Педагогика и психология. 2017. № 4. С. 201–204.
7. Щеголькова Д.В. Использование коучинговых технологий в учебном процессе высшей школы // Актуальные проблемы авиации и космонавтики. 2008. Т. 2. № 8. С. 491–492.

#### USE OF COACHING TECHNOLOGIES IN TRAINING SPECIALISTS IN SOCIAL WORK

**N. Yu. Makeeva**

Tver State University, Tver, Russia

Considers the specifics of using coaching in the process of training specialists in social work. It is shown that coaching contributes to the professional and personal development of future specialists in social work and at the same time is an effective tool for specialists in the social sphere in working with people who are in a difficult life situation. The article presents coaching technologies that are actively used in the process of training specialists in social work at Tver state University.

**Keywords:** *coaching, coaching technologies, social work specialist, professional and personal development.*

*Об авторе:*

*Makeeva Наталья Юрьевна* – кандидат психологических наук, старший преподаватель кафедры «Социальная работа и педагогика» ФГБОУ ВО «Тверской государственный университет», e-mail: makeeva.nat@mail.ru