

УДК 378.146

КОУЧИНГ КАК ТЕХНОЛОГИЯ ПОДГОТОВКИ БУДУЩИХ СОЦИАЛЬНЫХ РАБОТНИКОВ В ВУЗЕ

М.В. Мороз

Тверской государственной университет

Рассматриваются теоретические и методические основания коучинга как технологии в практике социальной работы. Анализируются возможности применения данной технологии при формировании общекультурных и профессиональных компетенций обучающихся по направлению «Социальная работа» в процессе обучения в вузе.

Ключевые слова: обучение, компетентностный подход, инновационные технологии, коучинг.

Осмысление изменений социокультурной и экономической реальности современного общества свидетельствует об актуальной потребности системы высшего образования в использовании инновационных образовательных технологий, позволяющих формировать не только общекультурные и профессиональные компетенции, но и личностную социальную компетентность, развивать инновационное креативное системное мышление, конкурентоспособность, мобильность выпускников.

В настоящее время в отечественной системе образования в контексте ключевой идеи Болонского процесса компетентностный подход детерминирует использование инновационных технологий личностно-ориентированного обучения: проблемно-исследовательского, модульного, проектного, информационно-коммуникационного и др. Между тем интенсификация развития общества, и системы образования в частности, трансформирует интерактивные инновационные технологии, такие как практика, трансляция материала, кейс-стади, геймификация, ролевая игра, социально-психологический тренинг, имитация, проект, в категорию наиболее часто используемых.

Обозначенные вызовы современной действительности детерминируют необходимость расширения спектра форм, методов, технологий обучения.

Традиционно наиболее активными производителями и потребителями новых образовательных технологий являются бизнес-школы. Перечисленные выше технологии в первую очередь были наиболее эффективными технологиями обучения менеджеров, а впоследствии нашли отражение в подготовке обучающихся на всех уровнях образования, независимо от профиля подготовки.

Экстраполяция бизнес-технологий в образование, безусловно, оправдана и позволяет образовательным организациям адекватно отвечать запросам социального и экономического развития, в максимальной степени повышать конкурентоспособность на рынке образовательных услуг, соответствовать мировым тенденциям развития образования.

В настоящее время одной из наиболее интересных и интенсивно развивающихся практик является коучинг. Актуальным и перспективным, отвечающим социальным рискам, представляется применение коучинга в качестве образовательной технологии в процессе профессионального образования будущих социальных работников в вузе.

В Тверском государственном университете с 2015 г. реализуется

магистерская программа «Консультирование и коучинг в социальной работе». Согласно ФГОС ВО 3+ 39.04.02 «Социальная работа», виды профессиональной деятельности, к которым готовятся выпускники в рамках программы: социально-технологический, научно-исследовательский.

Одной из ключевых профессиональных задач в рамках социально-технологического вида деятельности является «совершенствование технологий активизации потенциала человека с целью улучшения условий его жизнедеятельности» [4], что гармонично вписывается в концепцию коучинга. В этой связи коучинг представлен как актуальная технология будущей профессиональной деятельности магистров социальной работы.

Коучинг и социальная работа, представляя собой самодостаточные профессиональные практики, вместе с тем являются в известной степени комплиментарными, тождественными по ценностно-смысловым контекстам их применения, а именно с целью поддержки человека в его жизнедеятельности.

Буквальный перевод слова *coach* (от англ. *тренер*) свидетельствует о том, что предшественником этого направления в социальных технологиях является тренерство в спорте. Как профессиональная деятельность коучинг появился двадцать лет назад в США в сфере бизнеса [3].

Исследования западных ученых свидетельствуют, что коучинг – это не просто «модное» направление, заменившее собой тренинги, это уже парадигма, выстроенная прежде всего на основе рефлексии методологии в области бизнес-консультирования, философии, психологического консультирования и являющаяся особым стилем обучающего взаимодействия.

В течение последнего десятилетия коучинг стремительно ворвался в западную практику клинической социальной работы. Между тем, по мнению ряда исследователей, коучинг как профессия, по сравнению с социальной работой, находится в зачаточном состоянии. Анализируя опыт России, можно предположить, что коучинг пока не нашел отражения в практике учреждений социальной защиты населения. Однако многие исследователи сегодня заявляют о необходимости интегрирования коучинга в работу с клиентами.

Кратко характеризуя коучинг как профессиональную деятельность, следует отметить, что в «работе с клиентом концепция опирается на мотивационное интервью, т.е. на актуализацию скрытого потенциала клиента, необходимого для решения проблемы и достижения цели, самостоятельность в принятии решения». «Коуч (партнер, фасилитатор, сопровождающий) не дает указаний, не советует, не консультирует, не решает чужие проблемы. Он актуализирует посредством открытых вопросов, обращенных к внутренним ресурсам личности, субъектную активность в достижении успеха и сопровождает человека в долговременном индивидуально-личностном развитии. Коуч направляет внимание на будущее, а не на прошлое, на поиск решений, а не на застревание на проблемах» [1]. Следовательно, философия коучинга – это достижение поставленной цели в различных сферах жизнедеятельности человека.

Обозначенные принципы, верифицируют комплиментарность данных практик, поскольку принцип клиент-центрированного подхода в социальной работе базируется на актуализации латентного потенциала клиента. Отличительной чертой становится то, что в социальной работе поставленные цели сужаются до «трудной жизненной ситуации», требующей решения.

Таким образом, в контексте практических задач коучинг можно

рассматривать как технологию социальной работы, позволяющую в полной мере реализовать субъект-субъектное взаимодействие, а социальную работу – как сферу применения коучинга.

Между тем, как отмечалось выше, коучинг – это особый стиль обучающего взаимодействия, что позволяет обосновать использование его в качестве педагогической технологии в профессиональной подготовке.

В первую очередь это подтверждается тем, что непрерывность личностно-профессионального развития является неотъемлемой частью успешности и конкурентоспособности профессионала.

В своих работах Tim Gallwey отмечает, что сутью коучинга является раскрытие потенциала личности для максимизации собственной производительности и эффективности. Он больше помогает личности обучаться, нежели учит». Цель – помочь людям учиться и поддержать их намерение самостоятельно проводить обучение, чтобы они могли максимизировать свой потенциал, развить навыки, улучшить выполнение своих непосредственных трудовых обязанностей и достичь желаемого идеала как в личностном, так и в профессиональном плане [2, с. 37].

В практике подготовки менеджеров существует понятие «обучающая организация», где одной из ключевых функций коуча является помощь человеку выйти из ситуаций безразличия к обучению или стадии неосознаваемой некомпетентности, научить чувствовать постоянную потребность в движении, начальным пунктом которого является текущий уровень их компетентности и которое направлено на достижение ее высших уровней, т.е. помочь осознать, что постоянное обучение является ключом к непрерывному улучшению качества выполняемой ими работы [2, с. 37].

На наш взгляд, справедливым будет утверждение, что данная функция приобретает особую значимость и актуальность в образовательной организации. Использование техник коучинга позволит научить учиться, мотивировать непрерывное обучение, профессиональный и личностный рост, рефлексию на самых ранних этапах профессионального становления, что, в свою очередь, позволит превентировать ситуацию «неприхода» в профессию.

Более того, идея непрерывного образования специалистов в области социальной работы весьма актуальна, поскольку индивидуальный подход в работе с клиентом, нестандартность отдельно взятой трудной жизненной ситуации клиента обуславливают необходимость постоянного совершенствования в профессии.

Более детально анализируя сущность процесса коуч-сессии, можно условно выделить следующие стадии: стадию анализа ситуации; стадию планирования системы ответственности и развития; стадию развития с применением соответствующих техник; стадию оценки результата.

Наиболее известными техниками коучинга являются: 3D (техника трех измерений); ABC-техника; техника GROW.

Техника GRO является, по мнению исследователей, очень сильной техникой, представленной следующими компонентами: постановка «цели» (Goal); проверка ее «реальности» (Reality); рассмотрение всех возможных «вариантов действий» (Options); утверждение «воли к действию» (Will) [2, с. 81]. Конечным результатом коучинга с использованием методики GROW может стать формирование внимательного и сконцентрированного ученика, обладающего высокой мотивацией [2, с. 82]. Таким образом, как технология коучинг удачно

сочетает в себе возможности проектирования, моделирования, рефлексии, ориентированные на формирование профессиональных компетенций магистров социальной работы. Кроме того, практика мотивационного интервью способствует формированию коммуникативной компетенции, навыков активного слушания, также являющихся составляющими профессиональных компетенций в сфере социальной работы.

К достоинствам использования метода следует также отнести субъектно-статусную позицию преподавателя в образовательном процессе. «Выступая с позиции коуча, преподаватель стимулирует рефлексии обучающихся своих образовательных и жизненных потребностей, целей, своих потенциальных возможностей и индивидуальных особенностей, создает условия для самостоятельной успешной компетентностной деятельности, для проектирования индивидуального образовательного маршрута, для индивидуально-личностного саморазвития» [1]. Все это детерминируют релевантность возможностей коучинга как эффективной инновационной технологии.

В заключение необходимо отметить, что коучинг и другие инновационные технологии необходимо использовать в органическом единстве с другими методами обучения, в том числе традиционными, закладывающими у студентов обязательное нормативное знание.

Список литературы

1. Гульчевская В.Г. Коучинг – инновационная технология поддержки в обучении и индивидуально-личностном развитии учащихся // Региональная школа управления. Ростов н/Д. 2013. № 1.
2. Парслоу Э., Рэй М. Коучинг в обучении: практические методы и техники. СПб.: Питер, 2003. 204 с.
3. Придатченко М.В. Коучинг в социальной работе // Материалы Всерос. конф. «Специфика профессиональной деятельности социальных работников. К 100-летию Нижегородского государственного университета им. Н.И. Лобачевского. Нижний Новгород, 2015.
4. Приказ Министерства образования и науки РФ от 8 апреля 2015 г. № 369 «Об утверждении Федерального государственного образовательного стандарта высшего образования по направлению подготовки 39.04.02 Социальная работа (уровень магистратуры)».

THE POSSIBILITIES OF USING COACHING IN TRAINING SOCIAL WORKERS

M.V. Moroz

Tver State University

Examines the theoretical and methodological grounds of technology coaching. The application of the method in the formation of common cultural and professional competences of students in the direction of Social work in the learning process in the University, as well as the possibility of using this technology in the practice of social work.

Keywords: *training, competence-based approach, innovative technology, coaching.*

Об авторе:

МОРОЗ Мария Владимировна – кандидат психологических наук, доцент кафедры «Социальная работа и педагогика» ФГБОУ ВО «Тверской государственный университет» (170100 Тверь, ул. Желябова, 33), e-mail: moroz_maria@mail.ru