

7. **Научная** энциклопедия. Пропаганда и агитация. Опыт пропаганды и агитации советского периода. – [Электронный ресурс]. – URL: <http://book-science.ru> (дата обращения: 05.01.13).
8. **Корытникова Н. В.** Интернет-зависимость и депривация в результате виртуальных взаимодействий // Социс. – № 2. – 2010. – С. 70–79.

Принята редакцией: 30.05.2013

УДК 37.0

РЕАЛИЗАЦИЯ ГУМАНИСТИЧЕСКОЙ МОДЕЛИ ОБРАЗОВАНИЯ ЧЕРЕЗ РАЗВИТИЕ КОУЧИНГА

О. В. Зиневич, Э. Д. Петрова (Новосибирск)

Анализируются современные модели образования: традиционная и гуманистическая. Описывается появившаяся относительно недавно новая технология обучения коучинг, его принципы, методы, приемы и сферы применения. Обсуждается возможность использования коучинга в современных условиях в качестве инструмента, способствующего реализации принципов гуманистической образовательной модели.

Ключевые слова: коучинг, модели образования, личностно-ориентированная модель образования, технологии образования.

REALIZATION OF THE HUMANISTIC MODEL OF EDUCATION THROUGH THE DEVELOPMENT OF COACHING

O. V. Zinevich, E. D. Petrova (Novosibirsk)

In the article, the modern models of education are analyzed: the traditional and the humanistic ones. There is described a new technology of education, coaching, which has appeared relatively recently: its principles, methods, techniques and areas of application are presented. The possibility is discussed of using coaching in modern conditions as a tool promoting realization of the principles of the humanistic educational model.

Key words: coaching, models of education, personality-based model of education, technology of education.

Говоря об образовании, часто используют такое понятие, как модель образования, где под моделью понимается система объектов или знаков,

© Зиневич О. В., Петрова Э. Д., 2013

Зиневич Ольга Владимировна – доктор философских наук, заведующая кафедрой международных отношений и регионоведения, Новосибирский государственный технический университет.

E-mail: zinevich@fgo.nstu.ru

Петрова Эльвира Джуратовна – аспирант кафедры международных отношений и регионоведения, Новосибирский государственный технический университет.

E-mail: petelvira@gmail.com

воспроизводящая наиболее существенные свойства системы-оригинала. В рамках образования можно выделить две модели, активно обсуждаемые в разных сферах, связанных с образованием: традиционная модель образования и гуманистическая (личностно-ориентированная), где основой моделирования являются способы усвоения обучающимися знаний. Большинство авторов считают, что каждой модели присущ свой специфический набор описывающих представлений о цели, содержании и процессе обучения.

Так, в традиционной модели образования учащийся является объектом педагогического воздействия, предусматривается стандартизация образовательного процесса, при которой технологии обучения ориентированы, главным образом, на возможности среднего ученика, используется прямой (императивный) стиль управления учебной деятельностью обучающихся. Эта модель образования направлена на формирование личности с заранее заданными свойствами и передачу в готовом виде содержания или способов обучения.

Гуманистическая (феноменологическая), или личностно-ориентированная модель образования в центр образовательного процесса ставит личность обучающегося и его развитие как субъекта своей жизнедеятельности. Представители этого подхода считают, что образование должно наиболее полно и адекватно соответствовать подлинной природе человека, помогать ему проявлять и развивать то, что заложено природой, а не формировать личность с заранее заданными свойствами. По их мнению, необходимо создавать условия для самопознания и саморазвития каждого обучающегося, предоставлять как можно больше свободы выбора и самореализации. Гуманистическое направление предполагает свободу и творчество как учащихся (студентов), так и педагогов, а также право индивида на автономию развития и собственную траекторию образования.

Нет нужды говорить, что приоритетной на настоящий момент является личностно-ориентированная модель образования. Ее реализация связана с необходимостью найти методы и технологии, соответствующие основаниям личностно-ориентированной модели. На настоящий момент существует ряд личностно-ориентированных технологий, которые описаны в педагогической и дидактической литературе. Например, технология саморазвивающего обучения (Г. К. Селевко); педагогика сотрудничества («проникающая технология»); адаптивная система обучения; гуманно-личностная технология Ш. А. Амонашвили; технология полного усвоения знаний; игровые технологии; технологии развивающего обучения; проблемное обучение; технологии разноуровневого обучения; технология исследовательского обучения; технология индивидуального обучения (индивидуальный подход, индивидуализация обучения, метод проектов); коллективный способ обучения; технологии модульного обучения. В работах М. В. Кларина [1] систематизирован зарубежный педагогический опыт реализации гуманистического подхода в образовании. Он выделяет несколько типов обучения: поисковое обучение, обучение как систематическое исследование, обучение как игра, обучение как дискуссия. Описанные им типы обучения по основным параметрам являются примерами реализации личностно-ориентированного подхода к обучению.

Став ведущей тенденцией современной образовательной практики и теории, личностно-ориентированное образование, тем не менее, не имеет однозначного понимания. Личностно-ориентированное образование тесно связано с гуманистическим направлением психологии, созданным К. Роджерсом, которое предлагает строить обучение в соответствии с принципом «свободы в обучении». По мнению ряда авторов, личностно-ориентированное образование заключается в признании основной его ценностью становления личности как индивидуальности в ее самобытности, уникальности и неповторимости, в предоставлении каждому обучающемуся права собственного пути развития на основе его личностных особенностей, жизненных ценностей и устремлений. В целом под личностно-ориентированным подходом в педагогике и психологии чаще понимают методологическую ориентацию в образовательной деятельности, позволяющую посредством опоры на систему взаимосвязанных понятий, идей и способов действий обеспечивать и поддерживать процессы самопознания, самостроительства и самореализации личности, развития ее неповторимой индивидуальности [2, с. 138].

Таким образом, основополагающий принцип личностно-ориентированного образования «свобода в обучении» состоит в том, чтобы не влиять на человека внешним образом, не решать за него его проблемы, а дать ему возможность осознать себя и разбудить его собственную активность и внутренние силы, чтобы он сам делал выбор, принимал решения и отвечал за них. Это постулируется во многих программах. Но каким образом можно организовать обучение, чтобы это можно было реализовать? Для реализации личностно-ориентированной модели необходимы новые технологии. В реальной жизни по-прежнему господствуют традиционные подходы с соответствующей им системой управления образовательной деятельностью. По-прежнему система управления образовательной деятельности опирается на государственные образовательные стандарты (ГОС), которые жестко фиксируют образовательную траекторию учащегося как по срокам, так и по содержанию. Более того, прежними остались и формы образования – «обучение знаниям и учебным предметам, школьно-урочные или лекционно-семинарские формы преподавания, сведение обучения к усвоению, а форм школьной жизни – к дисциплине» [3, с. 10]. В научном сообществе принято называть такой подход субъект-объектным, при этом субъект заключает в себе источник своего существования, а объект находится в зависимости и под влиянием субъекта. Данный подход, когда преподаватель-субъект воздействует на обучающегося-объекта, является реализацией традиционной модели образования. Субъект-объектный подход противопоставляют субъект-субъектному, когда оба субъекта воздействуют друг на друга и создают условия для совместного развития. В ситуации жестких рамок стандартов, учебных планов и рабочих программ порой и преподаватель теряет творческий элемент своей деятельности и сам становится «объектом» шаблонных и ограниченных методик, не требующих творчества и самореализации. В то же время, следуя традиционному подходу, преподаватель, используя интерактивные методы, может реализовать (правда, в определенных рамках) субъект-субъектный подход. Некоторые авторы считают, что, по сути, в россий-

ском образовании происходит не столько переход к субъект-субъектному подходу, сколько попытка адаптации к современным реалиям старого субъект-объектного подхода. По мнению А. Н. Аргунова, «данную адаптацию осуществляют преподаватели – проще говоря, происходит возложение все большей ответственности на преподавательский состав, который вынужден постоянно совершенствовать свое взаимодействие с учащимися и оправдывать его бесчисленными способами» [4]. Безусловно, такое разделение не отражает всей сложности и противоречивости реальных образовательных процессов.

Вместе с тем, есть такая сфера образования, где наблюдаются черты нового типа образования и новые технологии обучения, которые можно рассматривать как такой вид субъект-субъектного взаимодействия, который отвечает запросу на саморазвивающуюся творческую личность. Эта сфера – бизнес-образование. Под бизнес-образованием понимают систему специального (профессионального) образования, которая дает человеку знание философии, методологии, технологии и конкретных способов ведения дела, формирует у него некоторые практические умения и навыки ведения дела в реальных условиях и закладывает основу дальнейшего индивидуального профессионального развития.

Как уникальный социальный феномен, за свою недолгую историю этот вид профессионального обучения стал одним из немногих видов образования, который использует самые разнообразные способы обучения (тренинги; воркшопы, стратегические и поисковые сессии, кейсы, фасилитацию, модерацию и др.). Его появление связано с тем, что мир в наше время меняется поразительно быстро, новые товары вытесняют старые и сами, в свою очередь, устаревают за год-два, так что основанием приобрести новую вещь становится не тот факт, что она износилась, а то, что она морально устарела. Технологии производства приходят на смену друг другу с такой скоростью, что специалистам приходится постоянно учиться, а условия бизнеса и рынок меняют свой облик с огромной скоростью. В результате долговременный успех на рынке определяется не технологией или товаром (они все равно устареют через год-другой), а командой, сотрудниками. Сотрудникам важнее знать не товар или конкретную технологию его производства, а уметь осваивать новые технологии, новые знания, приобретать новые навыки. Такую способность обеспечивают уже не профессиональные знания и умения, а базовые компетенции – это такие умения человека, которые практически не передаются при помощи словесных инструкций. Например, невозможно объяснить, как быть волевым, верить в собственные силы или иметь вдохновение на новые дела – это можно лишь продемонстрировать личным примером, собственным поведением и поступками.

Поскольку бизнес-образование зародилось в недрах традиционной модели, оно несет в себе ее «следы» – традиционные методики обучения. Но именно бизнес-образование стало «площадкой» для бурного развития принципиально новых инструментов (технологий) обучения, даже если эти технологии возникли и продолжают развиваться в других сферах жизни.

Одним из инструментов образования нового типа можно назвать коучинг, который появился в недрах бизнес-образования и стал активно про-

никать в другие его сферы. У. Голви, первоначальный идеолог и создатель понятия коучинга, определил сущность коучинга как «раскрытие потенциала человека с целью максимального повышения его эффективности. Коучинг не учит, а помогает учиться» [5, с. 17].

Термин «коучинг» широко распространен во всех экономически развитых странах. Коучинг называют профессией XXI в. Он развивается по многим направлениям: личный коучинг, профессиональный коучинг, бизнес-коучинг, корпоративный коучинг и др. Образовательный коучинг – также очень перспективная область. Существует уже много разработок, которые помогают перестраивать образовательную систему в стиле коучинга. В Великобритании, например, в частных школах можно найти предмет «Лидерство и коучинг». В странах, где коучинг развит, есть разновидности life-коучинга – коучинг подростков и пенсионеров, карьерный коучинг. В университетах многие преподаватели владеют этим подходом для эффективной подачи материала и взаимодействия с аудиторией. Задача – раскрыть потенциал каждого слушателя, создать пространство сотворчества в группе. Коучинг внедряется и в государственные структуры. В Оттаве (США) Международный Эриксоновский университет коучинга работает и на уровне правительства, и с некоторыми политическими и гражданскими организациями, в том числе индивидуально с политическими лидерами.

«Общепринятого определения коучинга не существует». Однако «основополагающим принципом коучинга является твердая уверенность в том, что практически все люди обладают гораздо большими внутренними способностями, чем те, что они выказывают в своей повседневной жизни» [6, с. 32]. В соответствии с определением и философией коучинга, декларируемой Международной федерацией коучинга, «профессиональный коучинг – это процесс оказания профессиональных услуг, помогающий клиентам добиваться качественно новых результатов в своей личной и профессиональной жизни. Процесс коучинга позволяет клиентам углубить свои познания, улучшить эффективность и повысить качество жизни. На каждой из встреч клиент выбирает цель разговора, в то время как коуч слушает и вносит вклад в форме наблюдений и вопросов. Такое взаимодействие проясняет ситуацию и побуждает клиента к действию. Коучинг ускоряет процесс продвижения клиента к его цели, помогая ему сосредоточиться на желаемом результате и открывая более широкий выбор альтернатив. В коучинге основное внимание сосредотачивается на настоящей ситуации клиента и на том, какие действия он готов предпринять, чтобы достигнуть желаемого положения вещей. Коучи-члены МФК признают, что достигаемые результаты являются плодом намерений, решений и действий клиента, поддерживаемых усилиями коуча и применением процесса коучинга» [7].

Термин коучинг происходит от среднеанглийского слова *coache* (фургон, вагон). Коуч в буквальном смысле слова – некое транспортное средство, позволяющее людям перемещаться в желаемое место. Согласно «Англо-русскому словарю», слово «*coaching*» означает «тренировать, заниматься репетиторством, подготавливать к экзаменам или состязаниям». В «Кратком Оксфордском словаре» это слово означает «наставлять, воо-

душевлять, тренировать». Проследить корни коучинга можно с тех самых пор, когда первобытные охотники учили следующее поколение добытчиков путем демонстрации, руководства и выработки практических навыков. Дети подражали поведению взрослых их племени, прежде всего родителям. Так они приобретали необходимые умения и учились мыслить. Например, дети кузнецов становились лучшими кузнецами, чем их отцы, если к опыту предков добавляли собственный. Таким образом отрабатывались и улучшались приемы, техники и процедуры. Коучинг в спорте был «изобретен» еще древними греками и римлянами.

Как новая форма консультационной поддержки коучинг появился в начале 1980-х гг. Сначала под этим термином понималась особая форма тренировки спортсменов, претендующих на выдающиеся результаты. Затем коучинг начали запрашивать успешные и начинающие бизнесмены, политики, общественные деятели и звезды шоу-бизнеса в качестве эффективной методики достижения серьезных личных целей. С этого времени коучинг начал играть важную роль в бизнесе, но долгое время был привилегией лишь руководителей высшего уровня. Вскоре эффективность коучинга стала общепризнанным фактом. В настоящее время коучинг как эффективная психологическая технология повышения личностной результативности наиболее широко используется в бизнес-образовании и сфере управления человеческими ресурсами.

Можно сказать, что коучинг – процесс, направленный на достижение целей в различных областях жизни. Это – технология партнерского добровольного взаимодействия с коучем, где термином «коуч» обозначают специалиста, проводящего «коучинг» – процесс коуч-консультирования, термином «коучируемый» – клиента, в роли которого может выступать как отдельный человек, так и команда, организация. Коучинг проводится в форме регулярных встреч, которые называются сессиями коучинга (коуч-сессии). Целью этих сессий является увеличение осознанности, прояснение цели, повышение компетентности и достижение благополучия клиента. При этом коуч не имеет над клиентом властных полномочий, не несет ответственности за его действия, а клиент коучу не подотчетен. Вместе с тем, коуч не занимается развитием личности вообще или улучшением эффективности в целом. Коуч не работает с проблемами клиента и его прошлым. Сфера интереса коуча – конкретная профессиональная или личная цель в будущем, шаги по ее достижению в настоящем и учет тех уроков из прошлого, которые помогают эффективно двигаться сейчас.

На Западе парадигма коучинга как особого стиля обучающего взаимодействия развилась на основе рефлексии передовых подходов в области бизнес-консультирования, психологического консультирования, наставничества и психотерапии. Коучинг нельзя считать терапией, хотя в нем задействованы некоторые техники из клинической психологии. Коучинг направлен не на разбор трудностей, а на поиск решений и улучшение выполнения деятельности. Коучинг – это не наставничество, так как коучинг способствует самостоятельному научению и развитию. Коуч не обязательно имеет опыт работы в той же области, что и клиент. То же можно отнести к коучингу как стилю обучения. Фактически, коучинг – это развивающее обучение, форм которого существует множество. Наконец,

«суть коучинга как стиля жизни – в непрерывном осознанном развитии и росте» [8].

Что человек получает от коучинга? Считается, что, прежде всего, понимание своего потенциала и того, как можно его реализовать, мобилизация внутренних ресурсов и, как следствие, существенные изменения в жизни, выражаемые в конкретных результатах. Президент Международного Эриксоновского университета коучинга М. Аткинсон считает, что коучинг – это очень мощный инструмент дополнительного обучения людей. Инструмент, помогающий развивать способность следовать своей воле и своему выбору в этом мире. В процессе коуч-сессии человек получает доступ к гораздо большей информации, чем обычно. Он начинает осознавать собственные ценности и цели и понимать, какие практические навыки необходимы для их реализации.

Истоки коучинга можно проследить в сократовских диалогах. Платон вслед за Сократом пытался дать ответы на вопросы: что есть добродетель, можно ли ей обучить, какой путь познания ведет к постижению истинной добродетели. Он считал, что любое благо, желаемое для человека, лишь тогда станет для него подлинным благом, если будет сопровождаться разумом, который позволит различить благо истинное и ложное. Различение это возможно лишь на основе знаний. Только знание позволяет людям постигать истинные ценности, делать осознанный выбор, быть добродетельным, становится совершенным. Таким образом, сущность всех важнейших добродетелей составляло знание. Это знание не может быть постигнуто в процессе традиционного догматического обучения. Оно может быть лишь результатом самопознания, открывающего истину внутри самого себя. Человек сам из себя, из своей души трудно и мучительно рождает истинное знание, позволяющее ему делать правильный жизненный выбор. То есть добродетели можно научиться, постигая самого себя. И помочь человеку в этом может учитель, ориентирующий его не на пассивное восприятие, а на активный поиск, предполагающий активное участие обучающегося, который самостоятельно разрешает познавательные проблемные ситуации. Примером такого учителя, по Платону, является Сократ с его «повивальным искусством», который утверждал, что он может помочь людям понять, но не в состоянии заставить их понять. Сегодня такой подход к обучающемуся применяют в коучинге. По мнению М. Рейнолдс, сертифицированного коуча и экс-президента Международной федерации коучей, коучинг в первую очередь – это умение задавать вопросы, использовать техники, которые заставляют человека думать, чтобы помочь человеку найти нужные стратегии и тактики для разрешения сложившихся ситуаций. Считается, что, помимо сократовских диалогов, предшественниками и истоками коучинга являются: методики наиболее продвинутых спортивных тренеров, гуманистический подход в психотерапии, работы психологов (Д. Гоулмена и др.) в сфере эмоционального интеллекта.

Гуманистический подход является основным принципом бизнес-образования в целом. Концепция гуманизации образования (Р. Бернс, А. Маслоу, Г. Олпорт, К. Роджерс и др.) трактует цель образования как самоактуализацию и самореализацию личности. В процессе коучинга задача коу-

ча – помочь человеку задействовать все его возможности и способности, повысить ясность его восприятия, выйти за рамки привычных убеждений и сдерживающих стереотипов, развить осознание, т. е. в конечном итоге, обучить человека технологии саморазвития. Именно поддержка и сопровождение человека в коучинговых отношениях помогают человеку учиться самостоятельно принимать собственное решение.

В процедуре коучинга гармонично сочетаются два принципа: принцип осознанности и принцип ответственности. «Первым ключевым элементом в коучинге является осознание, которое становится результатом усиления внимания, концентрации и четкости... Осознание – это способность отбирать и ясно воспринимать относящиеся к делу факты и информацию, определяя их важность... Осознание – это знание происходящего вокруг нас. Самосознание – это знание того, что вы испытываете» [5, с. 37–39]. В случае, когда человек действует в соответствии с этими принципами, он свободен. Свобода появляется именно тогда, когда человек полностью осознал свои желания и стремления; выяснил, где, в каком месте он находится на пути к осуществлению выбранной им цели; наметил пути, с помощью которых он может эту цель достичь, выбрал из всего многообразия намеченных путей свой единственный и стал действовать в соответствии с выработанным им планом для достижения конкретного результата. Основной постулат коучинга заключается в том, что каждый человек (команда) способен найти оптимальные для себя пути достижения целей и выбрать оптимальный темп движения. Также коучинг способствует повышению эмоционального интеллекта, т. е. улучшает способность понимать и использовать наши эмоции конструктивным образом.

Особо важным положением для коучинга является возможность влиять на развитие человека. В этой связи имеет смысл соотнести понятия обучения и развития в контексте субъектного подхода. Эти процессы могут быть разделены относительно деятельности обучающегося. В обучении, целью которого не является развитие личности, обучающийся овладевает тем, чему его учат (предметным знаниям). Обучение, целью которого становится развитие личности, предполагает проявление его отношения к учебному материалу. Процессы «предметного» и «развивающего» обучения различаются и по своему содержанию. Такие психические образования, как цели, мотивы, эмоции, отношения, не могут быть сформированы у человека посредством отработки определенных упражнений или передачи ему некоего блока знаний, они появляются при прохождении через определенные ситуации. Существенно, что развивающее обучение не совершаемо над человеком, а совершается человеком. Поэтому организация развития человека в процессе обучения есть целенаправленный процесс, но, в отличие от обучения, направленного на усвоение предмета, такая направленность имеет другой порядок. И коучинг как процесс происходит тогда, когда субъект нуждается в переходе на следующий уровень своей деятельности и понимает необходимость этого для себя, когда он осознает, что ему необходимо для дальнейшего роста и как это можно получить. Коучинг как технология способствует именно развитию человека, создавая условия для этого, но никак не воздействуя на самого человека.

В чем специфика коучинга, его отличие от других развивающих технологий? В том, что ориентация на развитие личности происходит без «потери» конкретного содержания предмета, в процессе коучинга происходит осознание своих возможностей не «вообще», а для достижения конкретных целей. Именно сочетание направленности на личностное развитие и предметности, конкретности целей и средств их достижения открывает коучингу двери в предметный мир образования. Особенно это относится к сфере профессионального образования, где формируются как личностные, так и профессиональные компетенции. Не является ли коучинг тем самым методом обучения, который поможет формировать компетенции не как набор личностных и профессиональных качеств, а как систему личностных компетенций, в которую органично вплетены профессиональные знания, умения и навыки? Сможет ли коучинг «завоевать» высшее профессиональное образование, и какие ограничения на распространение этого подхода накладываются как существующая система образования, так и, возможно, сама методология коуч-обучения? Это предмет будущих исследований, запрос на которые поступает из реальной жизни – сложного и противоречивого процесса реформирования современной высшей школы.

Таким образом, коучинг является технологией, развитие которой имеет принципиальное значение для личностно-ориентированной модели образования, поскольку именно коучинг позволяет реализовать заложенные в эту модель принципы – помощь каждой личности в ее полной самоактуализации. С точки зрения такого подхода к образованию, методы и приемы коучинга могут помочь современной системе образования гармонично перестроиться и способствовать становлению культуры саморазвития, организуя образовательный процесс как процесс «самодвижения» человека.

СПИСОК ЛИТЕРАТУРЫ

1. **Кларин М. В.** Инновации в мировой педагогике: обучение на основе исследования, игры и дискуссии. – Рига : Эксперимент, 1995. – 176 с.
2. **Бельх Т. В.** Синергетический подход и проблема развития субъектности личности. – [Электронный ресурс]. – URL: <http://conf.stavsu.ru/conf.asp?ReportId=383> (дата обращения: 03.06.2013).
3. **Уитмор Дж.** Коучинг высокой эффективности / пер. с англ. – М. : Междунар. акад. корпор. управления и бизнеса, 2005. – 168 с.
4. **Дауни М.** Эффективный коучинг. Уроки коуча коучей. – М. : Добрая Книга, 2008. – 479 с.
5. **Стандарты** Международной федерации коучей. – [Электронный ресурс]. – URL: <http://www.erickson.ru/icf.htm> (дата обращения: 03.06.2013)
6. **Паршиков Ю.** Коучинг: развивающее консультирование. – [Электронный ресурс]. – URL: http://www.leader3000.ru/articles/develop01_prn.htm (дата обращения: 03.06.2013).
7. **Селевко Г. К.** Энциклопедия образовательных технологий. – М., 2006. – 288 с.
8. **Аргунов А. Н.** Образование в контексте дискретного времени // Философия образования. – 2010. – № 1. – С. 266–272.

Принята редакцией: 30.05.2013