

дивидуализирована, им самим осмыслена, осознана, обоснована. При этом, чем полнее проявляются свойства учителя как субъекта своей жизни и профессиональной деятельности, тем более он открыт для усвоения и творческой переработки лучших образцов мировой и отечественной педагогической культуры.

Литература

1. Рапацевич Е.С. Современный словарь по педагогике. – Мн.: «Современное слово», 2011. – 928 с.
2. Слостенин В.А. Педагогика: Учебное пособие для студ. высш. пед. учеб. заведений / В.А. Слостенин, И.Ф. Исаев, Е.Н. Шиянов. – М.: Издательский центр «Академия», 2002. – 576 с.

КОУЧИНГ – ИННОВАЦИОННАЯ ТЕХНОЛОГИЯ ЛИЧНОСТНОГО И ПРОФЕССИОНАЛЬНОГО РОСТА ПЕДАГОГА (опыт Великобритании)

*А.С. Метелица, М.В. Папко
Витебск*

Понятие «Coaching» был введен в бизнес терминологию в начале девяностых годов прошлого века английским бизнесменом и консультантом Джоном Уитмором и означает он больше чем простой перевод – «наставлять, тренировать, подготавливать».

Основополагающим принципом коучинга является твердая уверенность в том, что практически все люди обладают гораздо большими внутренними способностями, чем те, что они проявляют в жизни. Коучинг по сути направлен на то, чтобы выявить все эти способности. Этим он чем-то похож на наставничество, как и шефство старших, опытных коллег может быть очень полезным, но оно может и подавить тот самый внутренний потенциал. Важно в каждом человеке развить глубокую уверенность в своих силах, а когда другие постоянно говорят ему, что и как следует делать, этот внутренний «стержень» уверенности и ответственности может и не образоваться. К примеру, спортивный коучинг и тренерская работа в спорте – не одно и то же. Традиционное тренерство основано на инструктировании обучающихся. В основе коучинга лежит другой принцип – не давать обучаемым указаний, а побуждать их самостоятельно находить решения, буквально «вытягивать» из них способности, навыки, потенциал, которые без этого не проявляются.

Коучинг – не курс лекций, а практическое освоение новых позитивных навыков успешной жизни, это технология победителей. Профессиональный коуч «не учит жить». Он не дает советов, не приказывает и не рассказывает о техниках «улучшения» жизни, а долго расспрашивает человека, а потом предлагает ему упражнение. После общения с коучем должно остаться чувство вдохновения. Коучинг основан на убеждении, что каждый человек может гораздо больше, чем кажется, т.к. его способности скрыты, заблокированы внутренними проблемами и комплексами.

Каждый человек способен найти оптимальные для себя пути достижения целей и выбрать оптимальный темп движения. Этот основной постулат коучинга применим не только для человека, но и для организации в целом. Коучинг организации – это тысячу раз личный коучинг. Он помогает компании понять, к чему она стремится, какие изменения следует осуществить, чтобы достичь целей. Коучинг позволяет максимально учитывать интересы руководителей и сотрудников.

В чем сила коучинга? Современная жизнь и бизнес становятся все динамичнее и сложнее, ставят перед нами множество новых проблем. Нужны новые и эффективные решения. Спрос решает предложение. И люди идут к коучу. Одни для того, чтобы повысить эффективность работы, другие, чтобы найти оптимальный баланс своей деловой активности. Только главный принцип всегда один: высвободить и мобилизовать внутренние корпоративные и личностные ресурсы и таким образом повысить эффективность работы. Задача коуча – развитие человека. Как строительство дома начинается с фундамента, так работа коуча закладывает в человеке основу для последующего развития деловых навыков.

Главное спровоцировать человека активно пользоваться своим интеллектом. Задавать хорошие вопросы и заставлять искать на них ответы. Внимательно выслушивать, а затем задавать новые вопросы, как в спорте тот, кто не верит себе, в свою победу, никогда не выигрывает.

В современном мире могут преуспевать только лидеры нового типа. И по многим причинам: глобализация, новые технологии, новые требования, непредсказуемые рынки. Авторитарный стиль руководства в этих условиях больше не может быть успешным. Причем в любой части мира и в любой сфере – личной, в политике, в бизнесе, чтобы быть лидером нового типа и думать по-новому, нужны новые качества, новые технологии, стратегическое видение. Эффективный принцип – опираться в своей деятельности на личную ответственность сотрудников. Меньше авторитаризма и больше широты. Если руководители доверяют своим сотрудникам, они сделают все, чтобы заслужить это доверие. В противном случае сотрудники не любят начальников и начинают их обманывать.

Таким образом, совет – это готовое и чужое решение. Бесплатный совет ничего не стоит, так же как и «чужой опыт ничему не учит». Платный совет консультанта имеет цену и ценность, но его реализация сталкивается с серьезной проблемой – сопротивлением нововведениям. Собственное решение – бесценно потому, что это Ваше творческое, креативное решение, Ваши «большие и малые открытия». Это выстрадано Вами и принимается осознанно. Вы внутренне убеждены в его правильности. Вы будете с удовлетворением проводить его в жизнь.

Мудрый коуч, по определению не дает советов. Мудрость немногословна. Коуч «слушает» и задает «правильные» и «сильные» вопросы. В результате происходит Чудо, рождается Ваше собственное решение Ваших проблем, актуальных для Вашей жизни, профессии, бизнеса. У коуча Вы покупаете не чужой совет, а собственное решение, которое Вы могли бы принять самостоятельно завтра, послезавтра, а может быть и никогда!

Основа коучинга отличается от традиционной системы воспитания. Она состоит в том, чтобы не говорить ребенку, что он должен делать, а подвести его к осознанию необходимости саморазвития и подтолкнуть к действию. Если человек беспокоится о семье, он может освоить технологию коучинга, чтобы изменить отношение с близкими. Если у родителей нет времени заниматься семьей, выяснять интересы их детей, постепенно направлять их, легче и быстрее всего приказать. Но авторитарный метод в настоящее время уже не работает, поэтому сейчас время коучинга в воспитании.

Руководители госдепартамента образования Великобритании, удостоверившись в действенности коучинга, считают, что пора вводить коучинговые технологии в школьную систему страны.

Когда кто-то хочет учиться, коуч помогает ему сразу разработать план продвижения и корректирует его. Когда кто-то не хочет учиться, коуч создает доверительную атмосферу и начинает спрашивать его, почему он сопротивляется собственному развитию, что ему мешает и вообще о чем мечтает. Человек не может не интересоваться собственным будущим, поэтому не может устоять, чтобы не открыться. Коуч задает дополнительные вопросы, спрашивая, не приказывая и не советуя, только ненавязчиво направляя его вопросами к обсуждению жизненных целей и способов их достижения, заставляет задуматься, например, «а что заставило вас увериться в этом...», «а что в вашей жизни может измениться, если попробовать так...». Люди любят говорить о себе и о своих проблемах.

Методы коучинга могут одинаково успешно использовать по отношению к детям как родители, так и педагоги в школах и спортивные тренеры.

Большей частью неудачи в жизни – это отсутствие не талантов, а веры в себя и активной позиции. Иногда достаточно изменить представление человека о себе, способ мышления, и у него в жизни начинают происходить удивительные перемены. Коуч прежде всего меняет установки и убеждает, что в жизни для каждого есть возможности стать лучше и эффективнее, что в каждом человеке таится огромный творческий потенциал. Важно его извлечь и использовать в нужный момент.

Скорость происходящих изменений в мире на сегодня высока, как никогда. «Нет ничего более постоянного, чем перемены» - это девиз нашего времени. Такая скорость сильно осложняет жизнь современного человека и одновременно заставляет его развиваться, становиться гибче, креативней.

Система коучинга, как система управления изменениями, очень полезна для любой организации, а перемены после ее внедрения, как правило, грандиозны.

Обычный коучинг и инновационный коучинг. В чем разница? Инновационный коучинг предназначен для тех, кто хочет следовать инновационным путем: разработка идеи (в виде нового продукта, технологии программы, услуги) – технология внедрения – успех. Чтобы реализовать весь этот путь, человек должен обладать определенными способностями:

- инновационное чутье: способность понимать смысл тенденций развития организации и человека, предвосхищать потребности клиентов и развивать их;

- внимание к деталям: мастер отличается особым, правильно настроенным вниманием, и он, как правило, умеет выделить самые важные детали, мимо которых могут пройти многие, и именно поэтому и является экспертом. Кроме этого, он постоянно оттачивает свое мастерство различений и концентрации;
- воля: способность мотивировать себя и предпринимать целенаправленные действия. Это не означает, что человек находится в состоянии хронического насилия над собой, а как раз наоборот, он хочет совершенствоваться и получает удовольствие от процесса обучения;
- развитие других: в мире достаточно много людей, которые быстро обучаются, и совсем немного людей, которые способны развивать другого человека. Инноватор обладает способностью и навыками делать других людей инновационными;
- результативность: умение выдерживать сопротивление внешней среды, отстаивать свою жизненную позицию и любое противоречие с внешним миром, обращать на свое развитие и совершенствование технологии, услуги, способность сохранять психологическую устойчивость при неудачах.

Инновационный коучинг – это авторская концепция и технология, позволяющая развивать все эти способности.

ФОРМИРОВАНИЕ ПРОФЕССИОНАЛЬНОЙ КОМПЕТЕНТНОСТИ КАК ПРИОРИТЕТНОЕ НАПРАВЛЕНИЕ ПОДГОТОВКИ БУДУЩИХ СПЕЦИАЛИСТОВ

*С.А. Мецераков
Минск, УО «ВА РБ»*

Расширение производства, ускорение темпов его развития, переход к постиндустриальному, информационному обществу и другие социально-экономические изменения предъявляют все более возрастающие требования к подготовке профессионала. Будущему специалисту необходимо не только обладать глубокими и гибкими профессиональными знаниями и умениями, но и развитыми профессиональными и социальными качествами и характеристиками. На современном этапе все более возрастают требования к качеству выполняемой работы, функциональным и социальным способностям специалиста и к квалификации работника в целом. Существующий уровень развития производства ориентирует специалиста на необходимость овладения специализационными умениями на уровне профессиональных компетенций.

Под компетенцией следует понимать совокупность знаний и опыта, а под компетентностью – выраженную способность личности применять их для решения профессиональных, социальных и личностных проблем [1, с. 100].

Формирование профессиональной компетентности является приоритетным направлением профессиональной подготовки будущих специалистов. Вследствие этого организация высшего образования осуществляется посредством внедрения в образовательное пространство вуза идей компетентного подхода.