

КОУЧИНГ КАК ТЕХНОЛОГИЯ АКМЕОЛОГИЧЕСКОГО РАЗВИТИЯ ПЕДАГОГА ДОО В УСЛОВИЯХ НЕПРЕРЫВНОГО ПРОФЕССИОНАЛЬНОГО ОБРАЗОВАНИЯ

Стукалина Э.В.

Россия, МАДОУ «Детский сад «Маленькая страна» Тамбовский муниципальный округ,
Тамбовская область
elvira.stukalina@mail.ru

Аннотация. В статье рассмотрена технология коучинга как эффективного инструмента для профессионального роста педагогов детских садов в системе непрерывного образования. Предлагается алгоритм коуч-сопровождения, апробированный в дошкольном учреждении. Описаны ключевые этапы его реализации, используемые инструменты, проанализированы полученные результаты.

Ключевые слова: коучинг, акмеологическое развитие, педагог ДОО, непрерывное профессиональное образование, рефлексия, профессиональная компетентность, коуч-сопровождение.

Система дошкольного образования переживает значительные изменения. Разрабатываются новые стандарты, активно внедряются инновационные технологии и создается цифровая среда, меняется качество подготовки педагогических кадров в высших учебных заведениях, а также меняются потребности воспитанников и их родителей. Возрастающие требования к педагогам ДОО делают непрерывное профессиональное развитие воспитателей детских садов крайне важным.

С одной стороны, их деятельность должна быть направлена на повышение результативности и эффективности воспитательных процессов. С другой стороны, как поддерживать на протяжении длительного времени их мотивацию к педагогической деятельности, как снизить риск профессионального выгорания.

Как правило, привычные формы методической работы, такие как семинары и открытые занятия, мастер-классы являются достаточно полезным и актуальным источником получения качественной информации. Однако они в большей степени ориентированы на одностороннюю связь, где педагог выступает потребителем данной информации. И не всегда традиционные методические формы помогают развить у педагогов самостоятельность, аналитические навыки и умение находить собственные решения.

Сегодня во многих научных сообществах проходят дискуссии о необходимости качественно иного подхода к обучению и развитию педагогов, уже осуществляющих профессиональную деятельность. Часто речь идет о внедрении технологии коучинга, как инструмента в помощи поиска своего индивидуального стиля. Достаточно часто коучинг путают с наставничеством. Но есть принципиальная разница между этими двумя понятиями.

Коучинг (от англ. *coaching* - наставлять, тренировать, воодушевлять) представляет собой процесс, направленный на достижение значимых целей, раскрытие потенциала личности и повышение эффективности деятельности. Коучинг - это процесс, в котором человек сам находит свои ответы, а не получает готовые инструкции. Зарубежные авторы определяют коучинг как «искусство создавать среду, через которую люди могут учиться, развиваться и достигать значимых целей» [1]. Коучинг фокусируется на вопросах, стимулирующих самостоятельное мышление педагога. Тогда как в наставничестве есть тот, кто учит. Наставляет, делится своим лучшим опытом, а задача наставляемого этот опыт перенять. Наставник - это тот, кто говорит: "Иди за мной, я знаю дорогу", коуч - это тот, кто помогает найти свою собственную карту. Философия коучинга заключается в том, что каждый человек обладает всем необходимым для преодоления трудностей. Роль коуча

– не давать указания, а задавать вопросы, которые пробуждают внутренние ресурсы и помогают найти ответы внутри себя.

В отличие от наставничества, где опытный специалист передает знания и дает советы, коучинг базируется на принципиально иной философии: каждый человек обладает всеми необходимыми ресурсами для достижения поставленных целей [1]. В коучинге, как показывает практика, нет ничего эффективнее открытых вопросов. Начинаясь с "что", "как" или "почему", они не дают легких ответов, а наоборот, побуждают к глубокому размышлению. Вопросы вроде "Какова главная цель вашей деятельности?" "Как вы определите, что достигли желаемого результата?", "Что является вашим самым большим вызовом сейчас?" «А что можно было бы сделать еще, чтобы получить этот результат?» - это ключик осознанности. Они помогают человеку самостоятельно анализировать свою жизнь, принимать взвешенные решения и чувствовать ответственность за свой путь.

Современные исследования всё чаще подтверждают пользу коучинга для педагогов, считая, что именно коучинг существенно улучшает педагогическую практику, углубляет профессиональные знания и меняет убеждения педагогов. Авторы многочисленных исследований отмечают, что основным фактором успеха является демонстрация эффективных методик коучем, а не только словесные рекомендации.

Акмеология исследует пути самореализации личности в профессиональной и жизненной сферах, помогая человеку достичь наивысших показателей. Греческое слово "акме" символизирует вершину, зенит, расцвет. В контексте воспитателя дошкольного образовательного учреждения, акмеологическое развитие выходит за рамки стандартного повышения квалификации. Оно представляет собой процесс трансформации в наиболее совершенную профессиональную версию себя — когда специалист перестает ограничиваться должностными инструкциями, начинает творить, обретает внутреннюю уверенность и испытывает истинное удовлетворение от своей деятельности.

Акмеология и коучинг тесно переплетены. Традиционные образовательные методики зачастую фокусируются на недостатках: пробелах в знаниях или неудачах педагога. Акмеология же предлагает другую перспективу: акцент делается на сильных сторонах, заложенных возможностях и области ближайшего роста. Коучинг действует по схожему принципу. Вместо того чтобы анализировать прошлые недочеты, он концентрируется на будущих перспективах и внутренних ресурсах личности.

Мы использовали технологию коучинга для экспериментальной работы с воспитателями детского сада, которая проводилась на базе МАДОУ «Детский сад «Маленькая страна», д. Красненькая, Тамбовского муниципального округа Тамбовской области. Экспериментальное исследование проводилось в период с сентября 2024 по май 2025 года, в нем приняли участие 12 педагогов со стажем работы от 1 года до 28 лет. На констатирующем этапе исследования мы провели диагностику всех педагогов на выявление особенностей мотивации педагогов, их психологического состояния, оценку удовлетворенности деятельностью. Использовались следующие методики исследования:

1. Оценка уровня профессиональной компетентности по адаптированной карте самооценки (на основе требований Профстандарта).
2. Диагностика уровня рефлексивности (опросник А.В. Карпова).
3. Оценка эмоционального выгорания (методика В.В. Бойко).
4. Анкета удовлетворенности профессиональной деятельностью.

По результатам данного этапа мы увидели, что 63% педагогов со стажем более 12 лет не удовлетворены своей профессиональной деятельностью, близки к профессиональному выгоранию. У педагогов со стажем более 1 года пока не сложился свой стиль воспитательного воздействия и взаимодействия с родителями воспитанников. Поэтому помощь и сопровождение требовались не только опытным, но и молодым педагогам. Также с помощью метода наблюдения, на открытых занятиях мы оценивали не только профессиональную компетентность педагогов, но и то, насколько они используют свой потенциал, опираются на свои возможности и раскрывают свои способности.

Проведенный анализ полученных результатов подтвердил необходимость использования для педагогов технологии коучинга с привлечением штатного педагога-психолога.

Для воспитателей детских садов этот подход особенно важен. Многие из них - эксперты в своей области, прекрасно осведомленные о своей группе, детях, работают по разработанным и утвержденным программам, являются активными участниками методических объединений, своевременно проходят курсы повышения квалификации. Им не нужен готовый рецепт, а скорее катализатор для собственных размышлений и открытий, указать направление, чтобы они выбрали свой путь. Мы предлагаем не только обсуждение проблем с воспитателем, но и практическую демонстрацию новых методов общения с детьми и проведения занятий, с последующим закреплением опыта через коучинговые вопросы.

На формирующем этапе экспериментального исследования, который длился 10 месяцев, педагоги были поделены на 2 группы:

- экспериментальная группа - ЭГ (6 педагогов) участвовала в 10 коуч сессиях в течение учебного года (индивидуальных и групповых), а также вели «Дневник самоактуализации»;

- контрольная группа – КГ (6 педагогов) занималась по традиционной методической программе, дополнительные коуч-сессии не проводились.

В ЭГ в рамках проводимых занятий педагоги ознакомились с понятиями педагогической и социально-перцептивной рефлексии, учились формулировать свое педагогическое кредо в виде девиза, символа, четверостишия, пантомимы. С помощью проективных методик, таких как «Я педагог», учились рисовать себя в профессии.

Одним из эффективных инструментов, воспринятым педагогами положительно, являлся «Дневник самоактуализации профессионально-коммуникативной культуры» [2, с. 45]. Этот документ представляет собой не отчетность, а наглядный инструмент для фиксации мыслей, возникающих вопросов и незначительных озарений, почерпнутых в конце рабочего дня. Педагоги ЭГ должны были вести записи следующего характера: «В течение дня мною было испробовано... Результат превзошел ожидания... С какими трудностями пришлось столкнуться?» Подобное письменное осмысление полученного опыта способствовало усилению результативности коучинговых мероприятий и оказало содействие в укоренении новых поведенческих моделей.

Таким образом, акмеологический подход и коучинг объединяют главный принцип: профессионализм не даётся раз и навсегда, это постоянное движение. И коуч - тот самый проводник, который помогает не сбиться с пути.

На контрольном этапе исследования мы провели повторную диагностику с использованием методик констатирующего этапа в обеих группах педагогов. Были получены следующие данные:

1. Профессиональная компетентность: в ЭГ было зафиксировано существенное улучшение в восприятии собственной профессиональной состоятельности. Так, 56% педагогов из этой группы сообщили о прогрессе в части разработки образовательных проектов и формирования обогащенной предметно-пространственной среды. В то же время, в КГ подобный рост отметили лишь 17% участников.

2. Рефлексивность: в рамках ЭГ наблюдалось заметное увеличение показателя рефлексии, который в среднем возрос со 114 баллов, что соответствовало среднему уровню, до 133 баллов, относящихся к высокому уровню. Эти результаты служат эмпирическим подтверждением выдвинутой гипотезы о положительном воздействии коучинга на развитие «профессиональной рефлексивности».

3. Эмоциональное выгорание: в ЭГ зафиксировано уменьшение индикаторов в стадиях «сопротивление» и «истощение» примерно на 37%. Мы полагаем, что это связано с усилением ощущения личной ответственности и значимости выполняемых задач.

4. Удовлетворенность трудом: анализ анкет показал, что педагоги, участвовавшие в эксперименте, стали выше оценивать перспективы профессионального развития, а также чувствуют высокий уровень поддержки со стороны руководства.

Нами был разработан и апробирован алгоритм внедрения коучинговых технологий в систему методического сопровождения педагогов ДОУ.

Этап 1 - Диагностический На данном этапе проводится анализ профессиональных вызовов, с которыми сталкиваются педагоги, их готовности к внедрению новшеств с точки зрения мотивации, а также степени сформированности умений самоанализа. Для этого проводились опросы (анкетирование), беседы (интервьюирование) и наблюдение за процессом обучения и воспитания.

Исследования показывают, что эффективность коучинга как сопровождения зависит от исходного уровня педагога: те, кто нуждаются в более интенсивной поддержке, получают ее, что подтверждается данными о "разном уровне поддержки, необходимой разным учителям" [3, р. 318].

Этап 2 - Деятельностный

Реализуется через систему индивидуальных и групповых коуч-сессий. Структура коуч-сессии включает три этапа:

- начало: определение темы, конкретного результата и его значимости для педагога;
- обзор/подтверждение: анализ текущей ситуации, выявление ресурсов и ограничений;
- завершение: формулирование конкретных шагов, определение критериев успеха и готовность к действию [1, с. 156].

В работе с педагогами ДОУ мы апробировали ряд коучинговых инструментов: модель GROW (Goal - Reality - Options - Will), «Колесо баланса профессиональной компетентности», технику «Шкалирование», метод «Мозгового штурма» при решении профессиональных кейсов [4].

Этап 3 - Рефлексивный

Обеспечивает осмысление произошедших изменений и закрепление новых паттернов поведения. Педагоги ведут «Дневник самоактуализации», в котором фиксируют свои инсайты, достижения и зоны ближайшего развития. Совместный анализ кейсов (метод case-study) позволяет педагогам «находить собственные выводы, решения из проблемной ситуации, и часто, в виде неоднозначных множественных решений».

Качественный анализ дневниковых записей и наблюдений выявил, что педагоги начали всё чаще использовать рефлексивные методы: «Я заметила, что теперь перед любым действием задаю себе вопросы: ("Зачем я это делаю? Какого результата стремлюсь достичь?")» (воспитатель с опытом работы 13 лет, запись от 05.2025). Другой педагог сказал: «Коучинг помог мне не рассчитывать на готовые рекомендации методиста, а находить ответы внутри себя, опираясь на собственный опыт и знания о детях» (воспитатель с 4-летним стажем).

Исследование показало, что коучинг для педагога-психолога в детском саду - это не просто тренд или формальность для отчёта. Это действенный инструмент, позволяющий специалисту сделать паузу, расслабиться и честно спросить себя: «Что я делаю?», «Какова цель?», «Что нужно изменить?». Полученные результаты подтверждают: даже базовые коучинговые инструменты, такие как открытые вопросы, техника шкалирования или «Колесо баланса», способны активировать внутренний самоанализ. Поскольку без рефлексии невозможно достичь подлинного профессионального развития, этот процесс является ключевым условием для профессионального роста.

Мгновенно интегрировать коучинг во всю методическую деятельность невозможно: требуется время, искреннее желание педагога и наличие подготовленного наставника, такого как старший воспитатель или психолог, прошедшие соответствующее

обучение. Однако затраченные усилия окупятся: педагоги перестанут ожидать готовых решений и начнут их искать самостоятельно, что снижает риск профессионального выгорания за счет укрепления внутренней опоры. В дальнейшем целесообразно сосредоточиться на двух задачах: исследовать влияние коучинга на коммуникацию воспитателя с родителями и детьми, а также разработать диагностику для определения стадии акмеологического развития специалиста.

Литература

1. Шахтер Р.Э., Нок Л.Л., Лу Дж., Голдберг М.Дж. Мета-анализ эффективности коучинга и вклада коучинговых процессов в результаты обучения для педагогов раннего детства и детей // Ежеквартальник исследований в области раннего детства. 2025. Т. 72. С. 156-169.
2. Науменко М.В. Применение коуч-технологий в работе со стратегией манипулятивного общения преподавателей системы дополнительного образования // Психологические науки. 2023. № 2. С. 45 - 52.
3. Озен-Уяр Р., Аслан Д., Рейнке В.М., Акташ-Арнас Й. Обучение и коучинг педагогов раннего детства для развития социальной, эмоциональной и поведенческой компетентности детей в Турции // Психология в школе. 2025. Т. 40(3). С. 309-322.
4. Жиркова Ю.С. Теоретико-методологические основы интеграции современных технологий в модель методического сопровождения педагогов дошкольной образовательной организации // Научно-методический электронный журнал «Концепт». 2025. № 4.