

Мынбаева А.К.,  
Мырзабаев А.Б.

**Коучинговая и фасилитатор-  
ская позиция педагога:  
преимущества открытий  
и новшеств в обучении**

В статье рассмотрены коучинговый и фасилитаторский подход, рассмотрены сильные стороны и риски использования подходов. Цель статьи – обобщение и систематизация, сравнение коучинговой и фасилитаторского подходов педагога, выявление их преимуществ для применения в образовании. Рассмотрено на какие теории и подходы психологии и педагогики опирается коучинговый подход. Изложены элементы техники вхождения педагога в позицию коуча, собраны в таблицы четыре инструмента для построения коммуникации, 5 способов усиления вопросов при коучинге-консультации.

Статья подготовлена в рамках выполнения проекта НИР МОН РК № 1763 /ГФ4 «Развитие креативности и творческих способностей студентов как фактор повышения интеллектуального потенциала Казахстана».

**Ключевые слова:** коучинг, фасилитация, принципы М. Эриксона, психолого-педагогическая поддержка.

Mynbayeva A.K.,  
Myrzabayev A.B.

**Coaching and facilitatory  
position of the teacher: the  
benefits of inventions and  
innovations in learning**

The article describes coaching and facilitative the approach considered strengths, and risks of using approaches.

The article aims at generalization and systematization, comparison and coaching facilitators approaches of the teacher, identifying their advantages for use in education. Considered on what theories and approaches of psychology and pedagogy based coaching approach. Set out the elements of the art of joining of the teacher in the position of a coach, are collected in table four tools to build communication, 5 ways to enhance issues when coaching consultation.

The article was prepared within the scientific-research project of the Ministry of education and science of the Republic of Kazakhstan № 1763/GF4 «The Development of creativity and creative abilities of students as the factor of increase of intellectual potential of Kazakhstan».

**Key words:** coaching, facilitation, principles of M. Erickson, psychological-pedagogical support.

Мынбаева А.К.,  
Мырзабаев А.Б.

**Педагогтің коучингтік  
және фасилитаторлық  
айқындамасы: оқытудағы  
жаңалық пен жаңа бастама  
басымдылығы**

Мақалада коучингтік және фасилитаторлық тұрғылардың күшті жақтарын қолдану және тәуекелге бару түрлері қарастырылған.

Мақаланың мақсаты – педагогтің коучингтік және фасилитаторлық тұрғыларын салыстыру, жүйелеу, жинақтау және оларды білім беруде қолданудың басымдылығын айқындау болып табылады. Коучингтік тұрғылардың психологиялық және педагогикалық теориялардың қандай ұстанымдарына сүйенгені қарастырылады.

Педагогтің коучингтік бағытқа ену техникасы көрсетіледі, коммуникацияларды құрастырудың төрт инструменті, коучинг-кеңес берудегі сұрақтарды күшейтудің 5 тәсілі жинақталған.

Мақала ҚР БЖҒМ №1763/ГФ4 «Студенттердің креативтілігін және шығармашылық қабілеттіліктерін дамыту Қазақстанның интеллектуалдық әлеуетін арттыру факторы ретінде» атты ҒЗЖ аясында дайындалған.

**Түйін сөздер:** коучинг, фасилитация, М. Эриксон ұстанымдары, психологиялық-педагогикалық қолдау.

## КОУЧИНГОВАЯ И ФАСИЛИТАТОРСКАЯ ПОЗИЦИЯ ПЕДАГОГА: ПРЕИМУЩЕСТВА ОТКРЫТИЙ И НОВШЕСТВ В ОБУЧЕНИИ

### Введение

Глобализационные процессы в образовании влияют на активное проникновение иностранных теорий в современное отечественное образование. Стимулирует эти процессы мега-тенденция интернационализации образования, в частности, сравнение образовательных программ вузов с иностранными аналогами, стажировки преподавателей и студентов, привлечение иностранных преподавателей в казахстанские вузы, международная аккредитация образовательных программ. Внешняя среда, способствующая интенсификации процесса, – система Интернет.

Открытость современной педагогической науки способствует обогащению теорий образования. Например, К. Леви определял ролевой репертуар педагога – 36 ролевых позиций учителей. В настоящее время мы можем расширить их ролями коуча, фасилитатора, тьютора и др. Цель статьи – обобщение и систематизация, сравнение коучинговой и фасилитаторского подходов педагога, выявление их преимуществ для применения в образовании.

### Основная часть

#### *Сущность и основы коучингового подхода*

«Коучинг» (от *англ.* coaching – тренерство) – это профессиональная помощь человеку в определении и достижении его личных и профессиональных целей (определение по основоположнику коучинга Джону Уитмору). Изначальной предпосылкой коучинга является вера в то, что каждый человек – уникальная творческая личность, способная добиваться невероятных успехов в жизни и производстве. Особенности коучинга заключаются в том, что взаимодействия «коуча» и «клиента» предельно индивидуализированы, ориентированы на конкретного человека, а следовательно, имеют большой эффект [1] (Харина Н.В., 2011).

На наш взгляд, коучинговый подход построен на основе и включает в себя лучшие научные достижения психологической науки для развития личности и достижения успехов,

целей, решения профессиональных и личностных задач. Он представляет новое мировоззрение и мироощущение педагога. Коучинговый подход использует основы гуманистической психологии и педагогики Карла Роджерса, теорию нейролингвистического программирования, шкалирование и детализирование развития, теории, эмоционального интеллекта, аксиологический подход, построение отк-

рытых и сильных вопросов, теорию потока. В то же время коучинговый подход – это новый уровень, новая теория и практика, новый подход в образовании.

*Пять основных принципов Милтона Эриксона*

В основе коучингового подхода стоят пять базовых краеугольных камней – принципы М. Эриксона (в таблице 1 они представлены в двух интерпретациях) [2-3].

**Таблица 1** – Пять основных принципов М. Эриксона

Принципы в образном сравнении с домом и садом	Принципы в работах М. Аткинсон
<ul style="list-style-type: none"> <li>- Все люди хороши такие, какие они есть (ДОМ).</li> <li>- Они всегда делают наилучший для себя выбор на данный момент (ДВЕРЬ).</li> <li>- Уже обладают всеми ресурсами для успеха (ФУНДАМЕНТ).</li> <li>- Имеют позитивные намерения за каждым поступком (ОКНА).</li> <li>- Изменения неизбежны (САД)</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Принцип 1. Со всеми все О'кей.</li> <li>- Принцип 2. У каждого человека уже есть все необходимые ему ресурсы для того, чтобы достичь желаемого.</li> <li>- Принцип 3. Человек всегда делает наилучший выбор из возможных в данный момент.</li> <li>- Принцип 4. В основе каждого поступка лежат позитивные намерения.</li> <li>- Принцип 5. Изменение неизбежно</li> </ul>

Эти принципы несколько противостоят традиционной педагогике, основы на большой вере в человека, его потенциал и способности, направлены не на корректирование поступков – поведения человека, а на его поддержку, открытие и развитие. Важная задача коуча – организовать поток рефлексии, самоактуализации себя, самооценки и саморазвития. По оценкам ученых, саморефлексия профессионала способна повысить эффективность профессиональной деятельности на 10-15%. На наш взгляд, коучинговый подход и принципы желательны применять для обучения взрослых, можно использовать для обучения студентов и старшеклассников. Коучинговый подход можно использовать при обучении предмету «Самопознание», например в вузе. В то же время его элементы, приемы, техники и технологии можно применять в обычной педагогической деятельности.

Для вхождения в позицию коуча используются разные приемы: возможное визуальное надевание мантии и шляпы на голову, вхождение в VIP-ложу, мысленно встать в центр пя-

тиконечной звезды, на концах которой – пять принципов М. Эриксона.

Одна из ярких техник, иллюстрирующих алгоритм, последовательность, системность подхода, – «Стрела коучинга», представлена в книге М. Аткинсон «Шаги коучинга» [2] (рисунок 1). В рисунок внесены незначительные изменения в последний шаг.

Коучинговый подход требует обучения педагогов специальным знаниям, умениям, навыкам, или так называемой коучинговой компетенции. В частности, знание «стрелы коучинга» и умение ее разворачивать в коучинговой сессии включает умение входить в позицию коучера, умение задавать сильные вопросы, умение слушать (техника глубокого слушания), формулировать Смарт-цели, вопросы планирования, шаги действий через логические уровни, окна ценностей и др.

Для наглядности приведем примеры сводных таблиц инструментов эффективной коммуникации и пяти способов переформулирования – усиления вопросов (таблица 2-3).



Рисунок 1 – Стрела коучинга

Таблица 2 – Четыре инструмента для построения эффективной коммуникации

Инструмент первый: слова-смягчители	Инструмент второй: тонкое искусство повтора	Инструмент третий: название результата	Инструмент четвертый: как войти в открытое пространство позиции коуча
<p><b>Примеры</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• ничего, если я вас спрошу о том, что вы думаете о...?</li> <li>• Мне нравится то, что вы говорите, и я очень хотел бы узнать, что вы думаете о...?</li> <li>• Можно я вас спрошу...?</li> <li>• Мне интересно, поделитесь мыслями о...?</li> <li>• Мне очень хотелось бы узнать, что вы скажете о...</li> <li>• Поправьте меня, если я не прав, но...</li> <li>• Не могли бы вы мне сказать...?</li> <li>• Когда вы это говорите, я думаю...</li> <li>• Вы заметили, что...?</li> <li>• Вы знаете, что...?</li> <li>• Интересно, что вы думаете так о...?</li> <li>• Вы не могли бы мне сказать...?</li> <li>• У меня есть к вам вопрос: не могли бы вы мне сказать...?</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Вот некоторые примеры фраз, используемых при повторе.</li> <li>• Значит, для вас...</li> <li>• Другими словами... Правильно?</li> <li>• То есть вы, по сути, говорите мне... Я правильно вас понял?</li> <li>• Итак, вы говорите... Я правильно это понял?</li> <li>• Позвольте уточнить, правильно ли я понял...?</li> <li>• То есть вы хотите сказать... Это так? Все ли я здесь услышал?</li> <li>• Поправьте, если я ошибаюсь; вы говорите, что...</li> <li>• Могу ли я здесь за вами повторить...?</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Чтобы вы действительно получили от этого разговора то, что вы хотите, могу я спросить...?</li> <li>• Чтобы найти разрешение вашего вопроса, могли бы вы мне сказать...?</li> <li>• Чтобы понять смысл этого вопроса, могу ли я спросить...? Чтобы...?</li> <li>• Чтобы вы смогли быстро найти решение, не могли бы вы рассказать мне...?</li> <li>• Чтобы вы смогли принять это решение, могу я спросить...?</li> </ul>	<p>Интонации тепла, расслабленного уважения.</p> <p>Состояние открытости и любопытства, чтобы собеседник расслабился.</p> <p>К примеру, мысленно увидев себя входящим в позицию наблюдателя</p>

Таблица 3 – Способы усиления/ переформулирования вопросов

1. Потенциальная возможность МОГ / МОГ БЫ	2. Вопрос во множественном числе. Несколько результатов расширяют интерес больше, чем один возможный результат	3. Добавление таких слов, как "лучший", "прекрасный" или "самый важный". Сила и концентрация	4. Расширьте охват глаголов. Создать движущие примеры. Движение – это всегда более открытый процесс, чем любая статика	5. Системное мышление Сила Вашего охвата мышлением Целостные зрительные образы
<ul style="list-style-type: none"> <li>• Как вы могли бы узнать еще больше?</li> <li>• Как вы могли бы найти еще большую ценность в этой задаче?</li> <li>• Кого вы могли бы попросить о поддержке?</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Каким новым способом вы могли бы научиться в процессе этой работы?</li> <li>• Каковы те полезные результаты, которые вам нужны в этой ситуации?</li> <li>• Какие еще есть способы найти долгосрочную ценность в этой возможности?</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Каковы некоторые из лучших вещей, которым вы можете научиться в процессе работы над этим?</li> <li>• Каковы некоторые из наиболее важных вещей, которые вам могут быть полезны в этой ситуации?</li> <li>• Каковы некоторые из лучших способов быть приверженным в долгосрочной перспективе?</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Развитие</li> <li>• Вдохновение</li> <li>• Рост</li> <li>• Развитие</li> <li>• Обучение</li> <li>• Прояснение</li> <li>• Создание</li> <li>• Каковы некоторые из лучших способов открытия вашей силы в этом проекте?</li> <li>• Как вы могли бы начать еще большее обучение на тему об этих методах задавания вопросов?</li> <li>• Какие хорошие способы получения радости от этого процесса приходят вам на ум?</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Предположим, вы могли бы прочитать в книге по главам историю всей своей жизни. Какие есть лучшие способы использования этой книги, чтобы максимально усилить ваше понимание общей цели вашей жизни? Как вы могли бы уже сегодня начать развитие некоторой небольшой части вашего понимания?</li> <li>• Что, если вы проснетесь завтра утром и обнаружите, что ночью подул волшебный ветер и унес с собой все негативные вещи из вашей жизни? Весь ваш привычный цинизм по поводу себя и некоторых областей вашей жизни полностью улетел вместе с этим ветром. Вдруг вы обнаружили, что можете в полной мере использовать ваши внутренние навыки для реального ощущения счастья. Какими замечательными способами вы можете начать применять это в своей жизни?</li> </ul>

Другая известная техника коучинга – определение SMART-цели:

S – Конкретна, цель должна быть конкретна

M – Измеряема

A – Достижима, амбициозна,

R – Реалистична

T – Определена во времени, рассчитана на конкретное время, а не на кого-нибудь [3].

Коучинговая позиция может быть осуществления при высокой психолого-педагогической поддержке, т.е. фасилитаторской позиции.

*Фасилитация в процессе обучения*

Фасилитация (от *англ.* слова – to facilitate) – облегчать, способствовать, содействовать, создавать благоприятные условия. Ввел понятие К. Роджерс. Фасилитатор – это человек, обеспечивающий состояние облегчения. В его качестве может выступать психотерапевт, педагог и даже родитель. В основе фасилитаторского подхода лежит личностно-ориентированный, в английской литературе – клиент-ориентированный, студент-ориентированный подход.

Фасилитатор владеет техниками психолого-педагогической поддержки для открытия человека к общению, плодотворной работе, творчеству. Р.С. Дильмухаметов раскрыл алгоритм базовой модели фасилитации [4]. У А. Панфиловой раскрыты стили фасилитации по Д. Хирону – директивный, информативный, конфронтационный, катартический, каталитический, самораскрывающийся [5]. Как известно, *психолого-педагогическая поддержка* – это процесс, в котором взрослый сосредотачивается на позитивных сторонах и преимуществах учащегося. Педагог должен владеть технологиями и техниками общения [6].

По Сигаеву С.Б., «отличие между коучингом и педагогической поддержкой заключается в том, что коучинг является самодостаточной профессиональной деятельностью сам по себе, а педагогическая поддержка лишь сопутствует образовательному процессу. Второе отличие коучинга от педагогической поддержки заключается в узкой направленности коучинга на решение конкретных целей клиента, педагогическая поддержка более направлена на личность обучаемого в целом» [7]. Такое понимание перенесем на фасилитацию.

На наш взгляд, пять принципов М.Эриксона развивают фасилитаторскую позицию педагога. Огромный потенциал коучингового подхода и фасилитации можно использовать для создания творческой развивающей среды обучения.

Приведем пример отличия позиций коучера от психолога, тренера Ицка Дерижан на примере обучения умению катанию на лыжах (пример Эриксона с лыжами):

- **Психотерапевт** выяснит у клиента, что он чувствовал, когда в детстве падал с лыж в снег.

- **Тренер** покажет и научит, как правильно двигаться на лыжах и дышать.

- **Консультант** расскажет об истории лыжного вида спорта и видах лыж.

- **Коуч** встанет на лыжи рядом с вами и просто спросит о том, куда Вы хотите доехать и каким образом. А в процессе Вашего движения в пункт назначения будет Вас поддерживать [8].

**Заключение**

Подводя итоги, сформулируем сильные стороны коучинга и фасилитации. Еще раз подчеркнем, что они являются, с одной стороны, отражением современной теории, с другой стороны, инструментом гуманистической педагогики, личностно-ориентированного подхода. Подходы дополняют друг друга, позиция коучера не возможна без фасилитации.

**Сильными сторонами** коучингового подхода являются:

- вера в Человека, его потенциал;
  - целостность и детализация подхода, т.е. возможность использовать техники и приемы отдельно, и для сильного кумулятивного эффекта в комплексе, в системе; это преимущество можно назвать многофункциональностью, возможностью использовать данный подход как конструктор;
  - ценностные ориентиры, аксиологическое понимание своего развития;
  - направленность на работу в трех репрезентативных системах (визуальной, аудиальной, кинестетической);
  - понимание состояний потока: потока рефлексии, потока вопросов, потока ценностей, потока мышления, потока фасилитации. Близко к пониманию создания комфортной особой атмосферы, атмосферы творчества и развития;
  - красивые образные визуальные решения (аналог опорных сигналов или гештальтов). Например, «стрела коучинга», «окна ценностей», «радуга потока индивидуальности-озарения», «звезда коучера», «колесо взаимопонимания» и др.;
  - приемы постановки открытых и сильных вопросов. Обычно мы интуитивно переформулируем и ставим глубокие и сильные вопросы. Здесь предложены системные приемы;
  - отметим значимость понимания рамки принятия, рамки видения целей, ценностей человека, без критической оценки личности. Интересны упражнения «Большие уши» на уровне слушания (содержания – структуры и процесса – глобального, контекстуального слушания), окклюзия «внутреннего голоса» – «внутреннего радио» у человека при позиции коучера и др.
- Критику* обычно в начальный момент знакомства вызывают основные позиции – прин-



ципы коучингового подхода. Первое. Вера в способности каждого человека здесь и сейчас решить любую проблему при помощи грамотного выстроения коучинга. В силу стереотипности мышления – в начальный момент такое положение вызывает вопросы. Однако, полное освоение технологий вдохновляет на такую позицию. Второе. Педагоги привыкли «оценивать» человека, выставлять отметки, корректировать ответы. При работе в позиции коучера нужно уметь «отключать внутренний говорящий оценивающий голос», и достигается такой результат не сразу. В этом может помочь в этом глубокое уважение к личности человека – клиента, слушателя или ученика, а также

видение рамок, системное мышление коучера. Третье. С одной стороны, коуч-коучер должен отказаться от назидания, постоянных рекомендаций для клиента, с другой стороны, в моменты консультирования он может предложить варианты решения вопросов для человека в виде «китайского меню». Таким образом, он предлагает выбор клиенту и создает поле для создания и принятия решения. Здесь тонкая грань между позицией назидания и мягкого предложения выбора клиенту.

Перечисленные критические замечания помогают заострить внимание на данных положениях, особенностях подхода для развития педагога как коуча.

### Литература

- 1 Харина Н.В. Приоритетные стратегии и приемы педагогической поддержки творческого саморазвития старшеклассников в образовательной деятельности: автореф... к.п.н. – Казань, 2011.
- 2 Атkinson М. Жизнь в потоке. Коучинг. – М.: Альпина Паблшер, 2015. – 330 с.
- 3 Атkinson М., Рэй Т. Чойс. Наука и искусство коучинга. Пошаговая система коучинга. – Киев, 2013. – 348 с.
- 4 Дильмухаметов Р.С., Парунова Е.Ю. Настольная книга фасилитатора. – Челябинск: ЧГПУ, 2010. – 384 с.
- 5 Панфилова А.П. Тренинг педагогического общения: уч. пособие. – М.: Академия, 2006. – 336 с.
- 6 Анарбек Н. Педагогика общения. – Алматы, 2010. – 156 с.
- 7 Сигаев С.Б. Педагогическая поддержка студентов туристского вуза в профессиональном становлении: автореф... к.п.н. – М., 2012.
- 8 Мынбаева А.К. Основы педагогического мастерства. – Алматы: Қазақ университеті, 2015. – 236 с.

### References

- 1 Harina N.V. Prioritetnye strategii i priemy pedagogicheskoy podderzhki tvorcheskogo samorazvitija starsheklassnikov v obrazovatel'noj dejatel'nosti: avtoref... k.p.n. – Kazan', 2011.
- 2 Atkinson M. Zhizn' v potoke. Kouching. – M.: Al'pina Pablisher, 2015. – 330 s.
- 3 Atkinson M., Rjej T. Chojs. Nauka i isskustvo kouchinga. Poshagovaja sistema kouchinga. – Kiev, 2013. – 348 s.
- 4 Dil'muhametov R.S., Parunova E.Ju. Nastol'naja kniga fasilitatora. – Cheljabinsk: ChGPU, 2010. – 384 s.
- 5 Panfilova A.P. Trening pedagogicheskogo obshhenija: uch. posobie. – M.: Akademija, 2006. – 336 s.
- 6 Anarbek N. Pedagogika obshhenija. – Almaty, 2010. – 156 s.
- 7 Sigaev S.B. Pedagogicheskaja podderzhka studentov turistskogo vuza v professional'nom stanovlenii: avtoref... k.p.n. – M., 2012.
- 8 Mynbayeva A.K. Osnovy pedagogicheskogo masterstva. – Almaty: Қазақ universiteti, 2015. – 236 s.