

# КОУЧИНГ КАК ИНСТРУМЕНТ ЭФФЕКТИВНОГО ОБУЧЕНИЯ И РАЗВИТИЯ ПЕРСОНАЛА В УЧРЕЖДЕНИИ ОБРАЗОВАНИЯ



**Филипович Анна Ивановна**

ГУО «Островецкий районный ЦКРОиР»,  
заместитель директора по ОД

# ЦЕЛЬ ИССЛЕДОВАНИЯ

■ Теоретически обосновать и разработать рекомендации по использованию коуч-технологии в обучении и развитии персонала в учреждении образования.



Коучинг как инструмент эффективного обучения и развития персонала  
в учреждении образования

# ЗАДАЧИ ИССЛЕДОВАНИЯ

- ✚ Раскрыть сущность и содержание понятия «коучинг», определить возможные пути его использования в обучении и развитии персонала.
- ✚ Исследовать возможности применения коучинга в системе обучения и развития персонала в учреждении образования.
- ✚ Разработать рекомендации по совершенствованию процесса обучения и развития персонала в государственном учреждении образования «Островецкий районный центр коррекционно-развивающего обучения и реабилитации», проект «Коучинг – технология в обучении и развитии персонала».

## **Объект исследования:**

- обучение и развитие персонала в учреждении образования.

## **Предмет исследования:**

- коучинг как инструмент обучения и развития персонала учреждения образования.



Коучинг как инструмент эффективного обучения и развития персонала  
в учреждении образования

## ГЛАВА 1

# ТЕОРЕТИЧЕСКИЕ АСПЕКТЫ КОУЧИНГА КАК ИНСТРУМЕНТА ЭФФЕКТИВНОГО ОБУЧЕНИЯ И РАЗВИТИЯ ПЕРСОНАЛА В УЧРЕЖДЕНИИ ОБРАЗОВАНИЯ

### 1.1

**Сущность понятия  
«коучинг» и его  
содержательная  
характеристика**

### 1.2

**Коучинг как  
системный  
элементного вида  
обучающейся  
организации  
посредством  
обучения и развития  
персонала**

Коучинг как инструмент эффективного обучения и развития персонала  
в учреждении образования

# История коучинга

Коучинг как новая форма консультационной поддержки появился в начале 1980-х годов. Сначала под этим термином понималась особая форма тренировки спортсменов, претендующих на выдающиеся результаты. Затем коучинг начали запрашивать успешные и начинающие бизнесмены, в качестве эффективной методики достижения серьезных личных целей. В 1980-х годах коучинг начал играть важную роль в бизнесе, но долгое время был привилегией лишь руководителей высшего уровня.

Вскоре об эффективности коучинга стало известно во всем мире. Но серьезное отношение к роли коучинга в области организационного развития было подготовлено работами по ситуационному лидерству, где коучинг рассматривается как стиль руководства, направленный на развитие инициативы и самостоятельности подчиненных.

Коучинг как инструмент эффективного обучения и развития персонала в учреждении образования



# Коучинг позволяет

Повышать  
эффективность  
работы

*Коучинг – это раскрытие потенциала человека с целью максимального повышения его эффективности. Коучинг не учит, а позволяет учиться.*

**Джон Уитмор**

Повышать  
эффективность  
обучения  
персонала

*Человека нельзя научить ничему, можно только помочь ему найти это в самом себе.*

**Галилей**

Раскрывать  
внутренний  
потенциал

Улучшать  
деловые  
отношения

Повышать  
мотивацию



Коучинг как инструмент эффективного обучения и развития персонала в учреждении образования

# Принципы коучинга

1. Принцип ответственности

2. Принцип поэтапного развития

3. Принцип осознанности

4. Принцип взаимосвязи

5. Принцип равенства

6. Принцип мониторинга



Коучинг как инструмент эффективного обучения и развития персонала в учреждении образования

## ГЛАВА 2

# ЭФФЕКТИВНОСТЬ ПРИМЕНЕНИЯ КОУЧ-ТРЕНИНГОВЫХ ПРОГРАММ В УЧРЕЖДЕНИИ ОБРАЗОВАНИЯ КАК ИНСТРУМЕНТА ОБУЧЕНИЯ И РАЗВИТИЯ ПЕРСОНАЛА

2.1

**Особенности  
тренинговой  
программы «Коучинг»**

2.2

**Реализация коучинга  
как инструмента  
эффективного обучения  
и развития персонала в  
учреждении образова-  
ния «Островецкий  
районный ЦКРОиР»**

# Что такое SMART

- SMART – аббревиатура, образованная из первых букв английских слов:
- **Specific** — конкретная, определенная
- **Measurable** — измеримая
- **Achivable** — достижимая
- **Relevant** – релевантная, соответствующая
- **Timed** – привязанная ко времени

## Create S.M.A.R.T. Goals



**Цели действия должны быть SMART**

**КОНКРЕТНЫМИ =**  
Однозначно  
понимаемые



**ИЗМЕРИМЫМИ**  
(сотрудник знает измеритель в момент по-  
цели, измеритель подконтролен исполнителю)



**ДОСТИЖИМЫМИ =**  
ресурсообеспеченными

**АКТУАЛЬНЫМИ –**  
ЗНАЧИМЫМИ =  
зачем

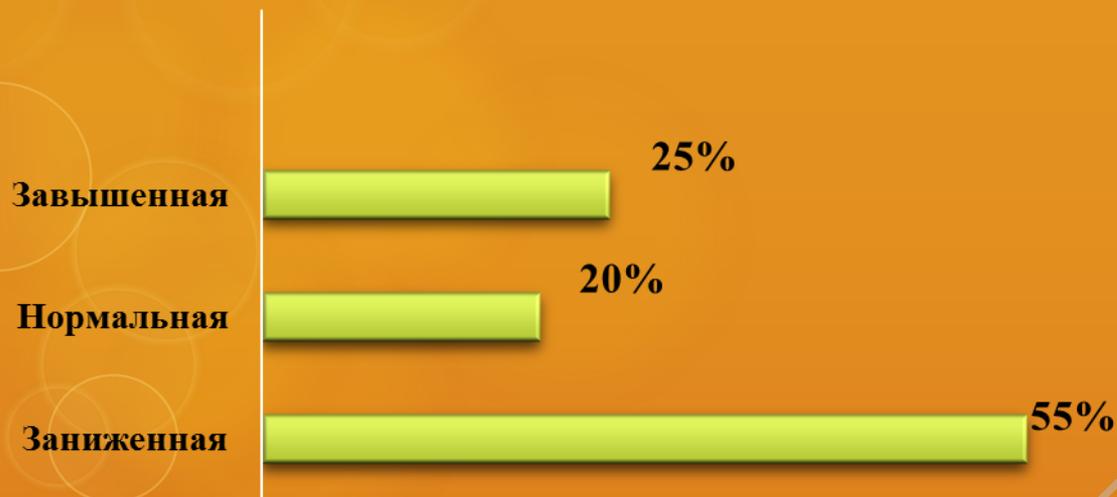


**СООТНОСИМЫМИ С КОНКРЕТНЫМ СРОКОМ**

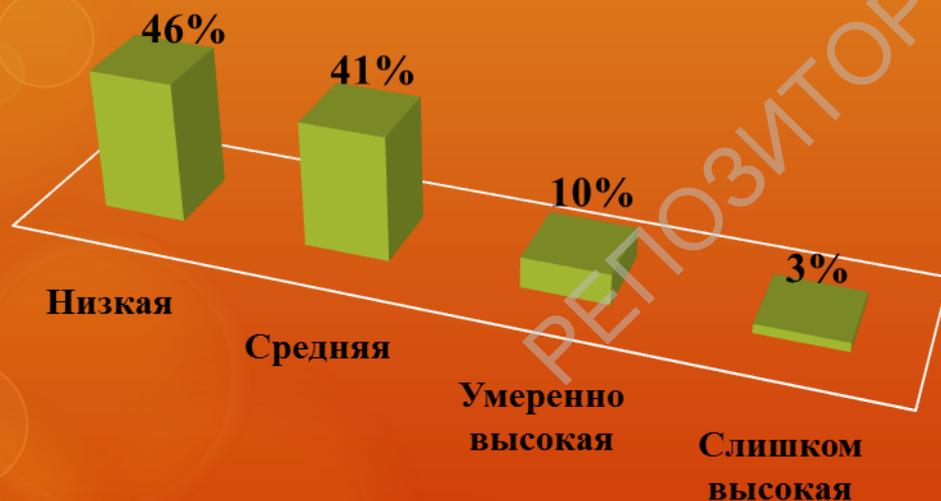


52

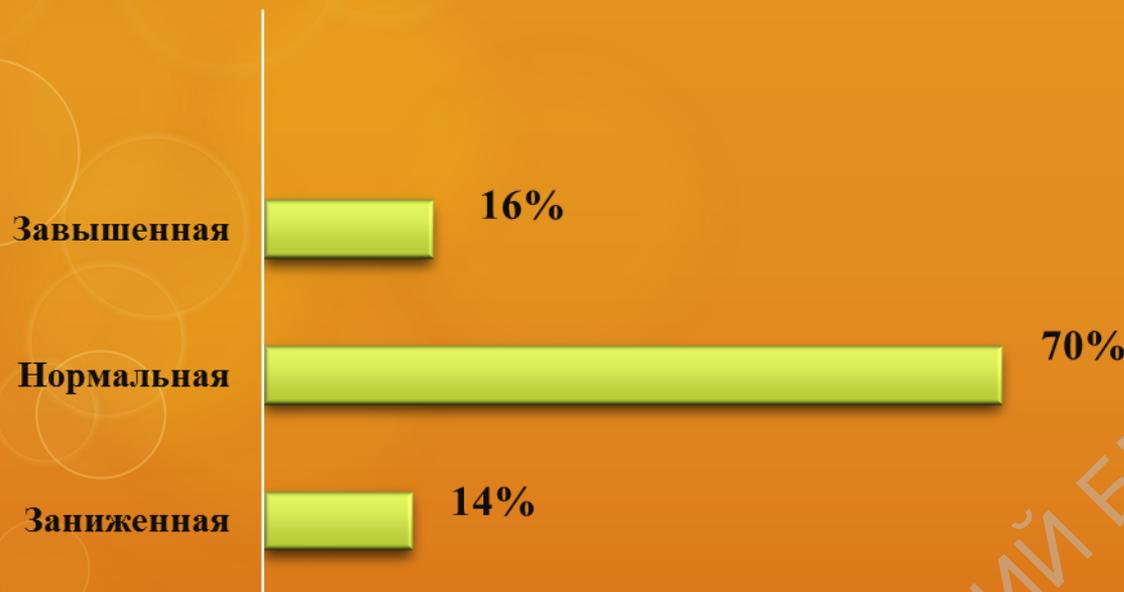
Коучинг как инструмент эффективного обучения и развития персонала  
в учреждении образования



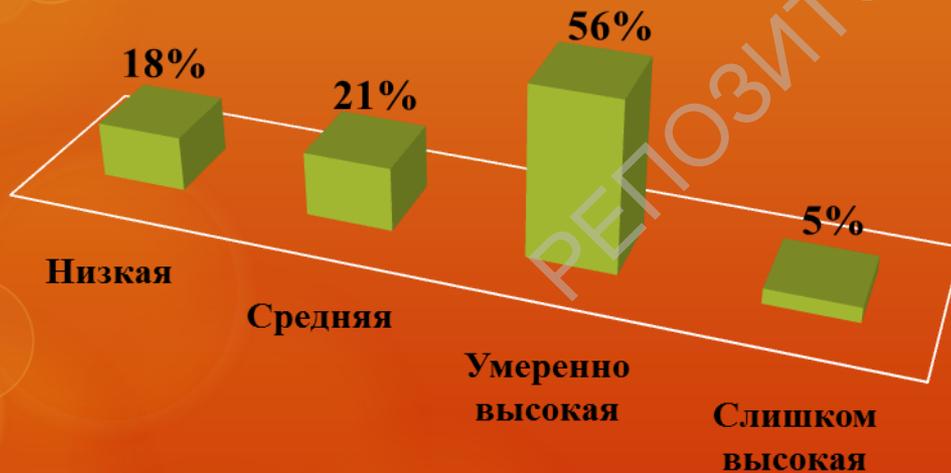
**Рисунок 2.3.** – Результаты тестирования по методике самооценки личности «Нахождение количественного выражения уровня самооценки» (по С.А. Будасси), декабрь 2017 г.



**Рисунок 2.3.** – Результаты тестирования по методике диагностики личности мотивационной направленности на достижение успеха «Мотивация к успеху» (по Т. Элерсу), декабрь 2017 г.



**Рисунок 2.3.** – Результаты тестирования по методике самооценки личности «Нахождение количественного выражения уровня самооценки» (по С.А. Будасси), март 2018 г.



**Рисунок 2.3.** – Результаты тестирования по методике диагностики личности мотивационной направленности на достижение успеха «Мотивация к успеху» (по Т. Элерсу), март 2018 г.

# ВЫВОДЫ



Раскрыта сущность и содержание понятия «**коучинг**» как непрерывного процесса общения руководителя и сотрудника, как инструмента для оптимизации и раскрытия человеческого потенциала и эффективной деятельности посредством обучения и развития.



Определены возможные пути его использования в обучении и развитии персонала через применение технологии SMART, что содействует благоприятному осваиванию новых навыков и достижению успехов, перевоплощению корпоративных и личных целей в обдуманно координированные.

Коучинг как инструмент эффективного обучения и развития персонала  
в учреждении образования



Возможности применения коучинга в системе обучения и развития персонала в учреждении образования заключаются в возможности персонала самостоятельно обрести знания, сосредоточиться непосредственно на решении главных задач, улучшения продуктивности деятельности, увеличения благосостояния персонала, создания эффективной команды профессионалов, способных самостоятельно принимать решения и оперативно решать проблемы в рамках собственной компетенции.



Разработанные рекомендации по совершенствованию процесса обучения и развития персонала в Островецком районном ЦКРОиР помогут улучшить продуктивность деятельности учреждения образования, сформировать трудовую мотивацию и корпоративное поведение персонала.

Каждый человек может и должен найти своё место, **СВОЁ  
ДЕЛО**

Найти своё призвание - это любить, знать и с  
увлечением относиться к своему делу

**За ПРИЗВАНИЕМ приходит ПРИЗНАНИЕ**

**Учить – это призвание!**



Коучинг как инструмент эффективного обучения и развития персонала  
в учреждении образования

# КОУЧИНГ КАК ИНСТРУМЕНТ ЭФФЕКТИВНОГО ОБУЧЕНИЯ И РАЗВИТИЯ ПЕРСОНАЛА В УЧРЕЖДЕНИИ ОБРАЗОВАНИЯ



**Филипович Анна Ивановна**

ГУО «Островецкий районный ЦКРОиР»,  
заместитель директора по ОД