

# СУПЕРВИЗИЯ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ СПЕЦИАЛИСТОВ ОБРАЗОВАТЕЛЬНЫХ УЧРЕЖДЕНИЙ КАК СРЕДСТВО ФОРМИРОВАНИЯ НАВЫКОВ ЦЕЛЕПОЛАГАНИЯ

Наталья Васильева, методист Центра психолого-медико-социального сопровождения «Зюзино» г. Москвы

Современные тенденции в развитии психологического сопровождения образовательного процесса декларируют необходимость для специалиста чётко осознавать цель своей профессиональной деятельности, использовать в максимальном режиме все имеющиеся ресурсы для того, чтобы сделать свою работу более эффективной. В работе специалиста образовательного учреждения, будь то педагог-психолог, социальный педагог или учитель, особенно на самых ранних этапах профессиональной деятельности, очень часто возникает проблема, связанная с определением, удержанием и достижением чётко обозначенной цели, как всей профессиональной деятельности, так и отдельных действий в рамках выполнения функциональных обязанностей. Специалист затрудняется в самостоятельном целеполагании и целеобразовании, возникает необходимость оказания методической помощи. Зарубежная практика этого направления работы предполагает возможность, а часто даже необходимость прохождения регулярной систематической супервизии. Наличие возможности получения супервизионной помощи делает работу специалиста более эффективной, структурированной и профессиональной. Одной из наиболее эффектив-

ных технологий работы с персоналом является технология коучинга, которая базируется на раскрытии способностей и возможностей человека. Она получила распространение во многих развитых странах мира. Слово «coach» (англ.) на русском языке означает «наставлять, тренировать и воодушевлять».

Философия коучинга исходит от того, что человек от природы безгранично талантлив и обладает огромным потенциалом, который не реализуется им в полной мере. В его голове есть ответы на все вопросы. Привести в порядок мысли клиента, помочь вычленивать и сформулировать проблему (focus problem), определить цели, пути и средства их достижения — задача коуча. Основа методологии и инструментария коучинга — интерактивное общение, дискуссия. Это может быть личная встреча, телефонный контакт и, даже, общение по интернету. Коучинг — это работа как с отдельным человеком или с группой, так и с организацией по постановке собственных целей и продвижению к ним. Коуч-консультант, работая с мышлением человека, опираясь на его личные знания, опыт, помогает открыть человеку собственные возможности и цели, превращая проблемы в задачи, помогая стать творцом своих целеустремлений

и собственного будущего. И эта работа не в контексте проблем, а в контексте решения задач и раскрытия потенциала становится возможна уже и для специалиста самого разного профиля.

Наиболее востребованными в супервизионной деятельности с педагогами-психологами оказались две модели заимствованные из традиционной технологии бизнес-коучинга. Первая модель «GROW» (РОСТ) направлена на развитие навыка целеполагания у специалиста, осознание значимости достигаемого результата, дифференциацию промежуточных краткосрочных и долгосрочных целей. Модель «GROW» состоит из четырех блоков вопросов, задаваемых супервизируемому.

**G** (goal — цель) — Что наиболее важно из того, что вы сказали? В каком направлении на данный момент идёт работа? Что вы хотите? Какова ваша долгосрочная цель? Действительно ли это ваша цель?

**R** (reality — реальность) — Опишите ситуацию, в которой вы пребываете в данный момент? Опишите ситуацию, которая сложилась в данный момент? Как бы вы охарактеризовали текущий период? Какими ресурсами вы располагаете? Чего не хватает? Кто /что/ может помочь задержать вас на пути к цели? Что произойдёт, если вы достигнете цели? Кто или что ещё может повлиять на ситуацию? Что произойдёт, когда вы достигнете цели? Как вы будете чувствовать себя /выглядеть/ в глазах окружающих, когда достигнете желаемого результата?

**O** (options — опции, дополнительные средства) — что может помочь вам в решении вашего вопроса? Как вы будете действовать? Какие ещё варианты? Какой из предложенных вами вариантов наиболее предпочтителен? Что поможет в вас /вне вас/ достичь цели? Какой вопрос вы хотите, чтобы я задал? О чём ещё вы забыли упомянуть?

**W** (will — воля) — Вы всё ещё хотите этим заниматься? Какие ощущения вы испытываете, представляя, что вы достигли цели?

Следующая модель «SMART» (УМНЫЙ) направлена на осознание специалистом имеющихся у него ресурсов, уточнение запроса на супервизию, планирование профессиональной деятельности на пути к достижению к обозначенной цели. Так же как и первая описанная модель, модель «SMART» представлена отдельными блоками вопросов, которые предъявляются в определённой последовательности.

**S** (specific — специфичный, уточнение цели) — Что вы хотите? Что именно? Как ещё вы можете это описать? Как ещё точнее это описать? Какова будет наиболее точная формулировка? С кем? Где? Когда?

**M** (measurability — измеримость) — Как вы поймёте, что достигли результата? Что даст вам наличие результата? Какие критерии результата вы можете назвать? Какие главные? Какие второстепенные? Желаемый максимум результата? Допустимый минимум результата.

**A** (accessibility — достижимость) — Как вы считаете, это в принципе возможно? Чего не хватает? Какие пути к достижению результата вы видите? Вы можете добиться этого исключительно своими силами в означенные сроки? Чья помощь может быть вам полезна/необходима? Какие ресурсы есть/потребуется? Какие способности есть/потребуется, необходимы/желательны?

**R** (reality — реальность) — Действительно ли вам это нужно? Это действительно именно то, что вам нужно? Удовлетворит ли вас этот результат? Как он отразится на вашей жизни? Что может измениться? Что точно изменится? Зачем это нужно? Что даст? Кто поставил эту цель? Зачем? Что в итоге?

**Т** (time limited — ограничение во времени) — Сколько времени вам потребуется? К какому сроку вы предполагаете достигнуть желаемого? Каков желаемый срок? Срок продиктован исключительно вашими личными желаниями или же с учётом внешних условий? Определите крайний допустимый срок? Определите срок при высокой интенсивности, кратчайшее расстояние до цели? Можно ли выделить этапы цели и сроки их достижения? Какой первый/второй этап? Сколько времени он потребует?

Данные модели апробировались в ходе супервизионной работы с выборкой специалистов, педагогов-психологов разного уровня подготовки количеством 78 человек в течение трёх лет. Как правило, в ходе рефлексии, участники группы или специалисты, проходящие индивидуальную супервизию, отмечают экономию рабочего времени в связи с чёткостью понимания цели собственной деятельности в различных рабочих ситуациях, ощущение комфортности и безопасности работы, повышение профессиональной мотивации и снижение проявлений «эмоционального выгорания», а также возмож-

ность использования изученных методов работы в собственной профессиональной деятельности. Участники группы, практикующие как супервизоры, отмечают также ценность предлагаемых моделей в связи с отсутствием надобности разделения ответственности за принимаемое решение супервизируемого, его автономность в ходе сессии и отсутствие эмоциональных «энергозатрат» со стороны супервизора.

#### Литература

1. Максимов В.Е. Коучинг от А до Я. Возможно всё. С-Пб., 2004.
2. Огнев А. Организационное консультирование в стиле коучинг. С-Пб., 2003.
3. Савкин А., Данилова М. Коучинг по-русски: смелость желать. С-Пб., 2003.
4. Харрис Д. Коучинг. Личностный рост и успех. С-Пб., 2003. **В,Ш**



### ПЕДАГОГИЧЕСКИЕ ТЕХНОЛОГИИ

Профессиональный журнал для технологов образования, преподавателей и аспирантов педагогических образовательных учреждений, системы повышения квалификации, методистов и специалистов, а также учителей, повышающих свою квалификацию. Рубрики журнала: «Теория для теоретиков», «Теория для практиков», «Практика для теоретиков», «Практика для практиков». Четыре номера в год.

**И н д е к с — 82397**