DOI 10.25588/CSPU.2019.60.85.016
УДК 159.953.5
ББК 88.4

Н. С. Ливак
ORCID № 0000-0003-4629-1600
Кандидат психологических наук, доцент кафедры психологии труда и инженерной психологии, Сибирский государственный университет науки и технологий имени академика М. Ф. Решетнева, г. Красноярск, Российская Федерация.
E-mail: nlivak@mail.ru

АКМЕОЛОГИЧЕСКИЕ ТЕХНОЛОГИИ ОБУЧЕНИЯ ПСИХОЛОГОВ ТРУДА

Аннотация

Введение. Федеральные государственные образовательные стандарты общего образования предъявляют высокие требования к процессу формирования профессиональных компетенций будущего психолога. Для учреждений, реализующих образовательную деятельность, данный аспект является одним из ключевых факторов функционирования. Становится актуальным вопрос об использовании в процессе обучения инновационных образовательных технологий, которые позволят увидеть новые подходы к освоению необходимого учебного материала, раскрыть творческий потенциал обучающихся и сформировать необходимые профессиональные компетенции. Целью статьи является рассмотрение коучингового подхода как одного из перспективных в образовательном процессе. Актуальность коучинга заключается в том, что позволяет направить фокус внимания обучающегося на формирование готовности к новым знаниям и открытиям.

Материалы и методы. Основными методами являются анализ научной литературы, посвященной коучинговому подходу как акмеологической технологии, способствующей повышению уровня обучения, а также наблюдение, описание, моделирование.

Результаты. Разработана модель непрерывного обучения, при использовании которой преподаватель формирует у обучающихся навыки эффективного диалога с обратной связью высокого качества. При этом сам преподаватель организует и направляет процесс обучения таким образом, чтобы обучающиеся развивали собственное видение, создавали новые конструкты, находили способ донесения их до других участников образовательного процесса. Применение коучинга позволяет обучающимся пройти необходимые стадии развития посредством вовлеченности и самомотивации к раскрытию личного потенциала.

Обсуждение. Образовательная среда, сформированная посредством акмеологических технологий, позволяет создать необходимые условия для профессионального самоопределения обучающегося.

Заключение. Интерактивное занятие, построенное на основе применения предложенной модели непрерывного обучения, на выходе формирует у обучающихся новый опыт и компетенции, которые позволяют в процессе развития рассматривать и решать профессиональные задачи более сложного уровня, что обусловливается переходом на новый уровень «акме».

Ключевые слова: процесс обучения, акмеологические технологии, коучинг, психология трудовой деятельности.

Основные положения:

– применение акмеологических технологий повышает качество образовательного процесса;

– разработана модель непрерывного обучения для формирования необходимых компетенций будущих специалистов;

– представлены инструменты коучинга, используемые в образовательном процессе.

1 Введение (Introduction)

В современных условиях рынка труда актуальна потребность в высококвалифицированных специалистах, имеющих профессиональную психологическую подготовку. Это обусловило появление основной профессиональной образовательной

программы по направлению подготовки «Психология трудовой деятельности». Данное направление, как и специальность «Психология служебной деятельности», пришло на смену классической специальности «Психология» в связи с переходом на двухуровневую систему профессионального обучения психологов [1].

Данная программа призвана обеспечить необходимое обучение будущих специалистов, способных к реализации своих потенциальных возможностей.

Для эффективной программы обучения психологов труда используется модульный подход с применением интерактивных методов. Например, модулем является завершенный фрагмент занятия, направленный на решение конкретной задачи или развития необходимого навыка. В модуле четко определены цели обучения, задачи и уровни изучения материала, определены компетенции. Модули имеют разнообразные средства обучения, которые обеспечивают активное участие будущих специалистов и позволяют усваивать необходимую информацию как в действии, так и в активной работе с учебно-методическим материалом.

Данный аспект определяет необходимость использования акмеологических технологий в организации образовательного процесса, так как остро встает вопрос о необходимом качественном уровне подготовки будущих специалистов. Внедрение новых ФГОС третьего поколения уже отходит от классических профессиональных компетенций, которыми должен обладать специалист, а требует освоения ими универсальных компетенций. Проведенный анализ универсальных компетенций проекта ФГОС «Психология» позволяет утверждать, что большинство компетенций лежит в области изучения акмеологии, например, таких, как УК-3 — способность индивида осуществлять социальное взаимодействие и реализовывать свою роль в команде (в акмеологии в само содержание ее предмета включены команды); УК-6 — способность управлять своим временем, выстраивать и реализовывать траекторию саморазвития на основе принципов образования в течение всей жизни (как способность индивида анализировать закономерности

и механизмы их развития и саморазвития) и др. Собственно, данные компетенции принято относить к так называемым «Soft skills», что подтверждает их принадлежность к акмеологическому пространству. В классическом варианте «Soft skills» рассматриваются как навыки по работе в команде, стремление к личностному и профессиональному росту, т. е. достижение «акме-вершины», самомотивация, лидерство и т. п.

Соответственно, акмеологический подход с позиции его интегративности позволяет с помощью акмеологических технологий обеспечить формирование необходимых компетенций у будущих специалистов.

Новые акмеологические технологии в обучении будущих психологов труда подразумевают предоставление в предусмотренном временном диапазоне учебного занятия использование новых инструментов и методов, которые позволят развивать потенциал обучающихся.

Таким образом, современный образовательный процесс, в особенности в области психологии, необходимо ориентировать на синергетическое взаимодействие обучающегося и преподавателя. Такое взаимодействие строится на взаимном доверии и восприятии участников данного процесса. Это обусловило появление такого направления как синергетическая акмеология.

Процесс синергетического обучения начинается с искренности и открытости его участников. Данный эффект можно достичь за счет применения таких акмеологических технологий, как коучинг, который позволяет создать открытое коммуникативное сотрудничество и партнерские отношения преподавателя и бакалавров. Технологии коучинга максимально соответствуют концепции современного образовательного процесса, ориентированной на формирование готовности обучающегося к саморазвитию, непрерывному образованию и достижению высокого уровня профессионализма в своей трудовой деятельности.

Все это способствует повышению осознанности своей будущей профессиональной деятельности, обучению навыкам самоорганизации, самообразования, т. е. самостоятельному получению нового знания, его творческой трансформации

и практического применения. Таким образом, происходит вовлечение обучающихся в рефлексию своего обучения [2].

Основателями направления коучинга являются такие известные исследователи, как: Дж. Уитмор, Т. Голви, Л. Уитворт, Г. Кимси-Хаус, Ф. Сэндал и др. Тимоти Голви в своей книге «Работа как внутренняя игра» писал: «Коучинг — это раскрытие потенциала человека с целью максимального повышения его эффективности. Коучинг не учит, а помогает учиться» [3].

Коучинг с позиции акмеологического подхода способствует реализации обучения и развития, повышению компетентности и совершенствованию профессиональных навыков обучающегося. Так, по определению Международной Федерации Коучинга (ICF), коучинг (coaching) рассматривается ка процесс непрерывного сотрудничества, которое помогает индивидам достигать высоких результатов в своей личной и профессиональной жизнедеятельности, что, собственно, и является основой акмеологичности личности. Основная концепция коучинга отталкивается от того, что в каждом из нас заложены необходимый потенциал и мудрость для решения практически любых вопросов и задач [4]. В данном ракурсе профессионально важной задачей преподавателя является задача раскрытия этого потенциала у обучающихся.

Следует отметить, что основные принципы, заложенные в основу коучинга, схожи с принципами акмеологии, так как в обоих концептуальных подходах ключевым является признание наличия у каждого индивида внутреннего потенциала, необходимого для достижения «акме», т. е. ориентированность на развитие личности и достижение ею максимально доступных профессиональных и личных вершин [5; с.89].

Таким образом, коучинг предстaвляет собой систему техник и инструментов, способствующих развитию потенциала личности как самого обучающегося, так и учебной группы, что обеспечивает максимальное раскрытие и эффективную реализацию этого потенциала; процесс, направленный на достижение целей в различных сферах деятельности.

Следует уточнить, что профессия психолога труда сформировалась

сравнительно недавно. Появление компетентных специалистов в данной сфере деятельности, имеющих профессиональную подготовку, привело к изменениям в традиционных формах обучения. Для эффективной подготовки психологов в процесс обучения внедряются различные образовательные инструменты с применением интерактивных методов, что обеспечивает активное взаимодействие обучающихся и позволяет им усваивать новую информацию, как в действии, так и в работе с учебно-методическим материалом. Технологии коучинга, используемые в учебе, значительно улучшают восприятие, запоминание, что повышает интерес к обучению [6; с. 90].

Образовательная среда, сформированная посредством акмеологических технологий, позволяет создать необходимые условия для профессионального самоопределения обучающегося, развития его индивидуальных и личностных качеств, а также творческого, в отдельных случаях, инновационного, раскрытия потенциала. Этому способствует акмеологическое сопровождение при реализации образовательного процесса.

2 Материалы и методы (Materials and methods)

Рассмотрим особенности построения учебного занятия с использованием акмеологического подхода.

Открытость коммуникативного пространства и построение доверительных отношений «заражает» обучающихся, при этом возникает общая эмпатия, обеспечивающая более глубокое осмысление полученных знаний. Возникает новое понимание проблемы, рождаются нестандартные решения. Это может быть достигнуто не с первого раза, но основа, заложенная в самом начале изучения, уже создаст ту благоприятную почву, которая и будет мотивировать обучающихся к творческой работе.

Преподаватель, используя коучинговые техники с учетом акмеологического подхода, может развивать у обучающихся личную осознанность, независимость в принятии решений, повысит их мотивацию к обучению и стремление к саморазвитию. Тем самым коучинг развивает новый тип позитивного мышления. Ученые отмечают, что в основе формирования позитивного мышления лежит позитивный

подход к развитию личности, основанный на том, что личность, опираясь на свои сильные качества, совершенствует то качество или ту способность, которая на данный момент больше необходима.

Взаимодействие с обучающимися посредством использования технологии открытых вопросов и различных инструментов коучинга, таких, как техники «шкалирование», «колесо баланса», создание видения будущего и др., способствует достижению личностных результатов и требований к освоению управленческих дисциплин.

В качестве одного из методов коммуникативного сотрудничества в процессе обучения используется разработанная в 1984 году Д. Колбом циклическая модель. Автор модели исходит из предположения, что мы развиваемся через осознанную деятельность и мышление. Колб обнаружил, что люди обучаются одним из четырех способов, исходя из этого, разработал повторяющийся цикл, необходимый для приобретения общекультурных и профессиональных компетенций:

– конкретный опыт — получение результата действия;

– рефлексивное наблюдение — размышление над опытом;

– теоретические концепции с помощью абстрактной концептуализации;

– применение на практике – активная экспериментальная проверка.

Ориентируясь на данную модель, преподаватель может использовать коучинговую технику GROW. Техника GROW универсальная и наиболее известная в коучинге. Она опирается на эффективную постановку вопросов и следование четкой структуре (рисунок 1) [3].

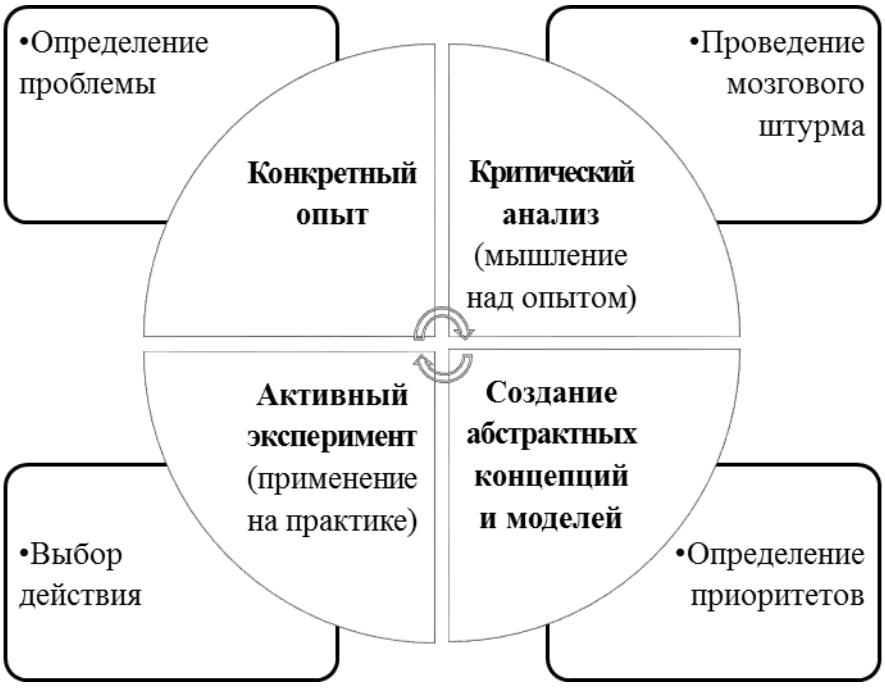

Рисунок 1— Техника GROW в цикле Д. Колба
Figure 1 — The GROW equipment in cycle D. Kolba

Структура методики GROW представлена в следующем виде: Goal — постановка цели; Reality — проверка ее реальности; Options — рассмотрение всех альтернативных действий; Will — выбор действия.

Вопросы преподавателя должны быть направлены на конкретизацию цели (Goal). Затем внимание переключается на реальность (Reality) предполагаемых действий. Последующие вопросы исследуют практические варианты действий (Options), которые может выбрать обучающийся для достижения поставленной цели. Наконец, фокус внимания переключается на выбор альтернативы как руководство к действию (Will).

В качестве примера преподаватель предлагает обучающимся быстро, одним предложением, определить существующую актуальную проблему психологии трудовой деятельности и поставить цель. Качественная постановка вопросов позволяют преподавателю и обучающимся с помощью мозгового штурма выделить три основных аспекта проблемы: *симптомы; причины; ха-*

рактер. Выделив три аспекта существующей проблемы, определяются приоритеты. На последней стадии — выбор самой подходящей в данной ситуации альтернативы для ее практической реализации.

При использовании данного подхода происходит формирование необходимых компетенций будущих специалистов. В основе разработки используются коучинговая модель GROW, циклическая модель обучения Д. Колба и теория 4-х стилей обучения Хони и Мамфорда. Согласно данным теориям, обучение осуществляется одним из четырех способов и проходит через осознанную деятельность и мышление. Каждому циклу соответствует конкретный стиль предпочтений обучения:

– конкретный опыт начинается с совершения действия и получения результата, что соответствует активному стилю обучения;

– рефлексивное наблюдение как размышление над опытом проявляется через мыслительное отражение действия;

– формирование теоретических концепций с помощью анализа и осмысления полученного опыта;

– апробация на практике как активная экспериментальная проверка, применение нового образа действия и приобретение опыта.

Рис 2 — Модель непрерывного обучения
Figure 2 — Model of continuous training

Так как образовательный процесс, в особенности в области психологии, необходимо ориентировать на синергетическое взаимодействие студента и преподавателя, то преподавателю на начальном этапе необходимо сконцентрировать внимание на изучаемом материале посредством мотивации учащихся к формированию новых компетенций. Предполагается, что обучающиеся, приступая к выполнению задания, уже обладают определенным уровнем теоретических и практических знаний, то есть конкретным опытом. Это одно из основных положений коучинга о том, что индивид обладает необходимой мудростью и готовностью к принятию решений.

На следующем этапе преподаватель посредством постановки актуализированных вопросов повто-

ряет и закрепляет пройденный материал, формирующий в сознании обучающихся последовательную структуру необходимых знаний. Это может служить базисом для аттитюда (новой установки), что в дальнейшем приведёт к новым поведенческим моделям [7; с.101].

После этого обучающиеся приступают к командным взаимодействиям с критическим анализом ситуации. В командной работе присутствуют обмен опытом, открытые обсуждения и активные совещания. Все это увеличивает способность к обучению. По этой причине практически все концепции универсальной системы обучения реализуется посредством командной работы.

Главный целевой этап – это процесс принятия командного решения, на котором учащиеся формируют необходимые компетенции, что на выходе дает создание новой теоретической концепции, осмысление и осознание полученного опыта.

В процессе работы стимулирующим компонентом выступает качественное решение как факт достижения цели, поставленной в начале занятия. Следует отметить, что оценка самого решения должна быть гибкой, объективной и справедливой.

Завершающим этапом занятия служит подведение результатов или дебрифинг, выступающий в качестве эффективной обратной связи и означающий получение знаний от участников командного взаимодействия.

3 Результаты (Results)

Интерактивное занятие, построенное таким образом, на выходе формирует новый опыт и компетенции, позволяющие рассматривать и решать в дальнейшем профессиональные задачи более сложного уровня, то есть переход на новый уровень «акме». Следовательно, это стимулирует глубокое погружение будущего психолога в процесс анализа и взаимодействия с другими; подобная включенность фактически является одним из показателей успеха. Важно, чтобы на стадии дебрифинга обучающиеся абстрагировались от содержания ситуаций и проанализировали происходившее; такая деятельность требует понимания, что предыдущий процесс завершен.

При использовании данного акмеологического подхода к обучению, когда учащиеся сопоставляют поставленные цели и полученный результат, осваивается миссия их бу-

дущей профессиональной деятельности, которая оценивается по конечному результату.

После выполнения этой структурированной техники появляется возможность быстро сконцентрироваться на потенциальных действиях. Опираясь исключительно на заданные вопросы, преподаватель может помочь обучающимся проговорить большую часть проблемы и самих вариантов действий. Это позволяет таким образом более четко сфокусировать внимание к действительному осуществлению действий для реализации одной или нескольких из выявленных альтернатив.

4 Обсуждение (Discussion)

Использование данного подхода позволяет решать задачи, которые стоят перед акмеологами, то есть через реализацию комплексного подхода к процессу обучения достичь практического осуществления процесса перевода начинающего свою самостоятельную деятельность специалиста на все более высокие уровни профессионализма [8; с.20]. Подход коучинга напрямую затрагивает уровень ценностей, соответственно, самомотивация на изменения действий происходит изнутри [9].

При использовании данного метода обучения, когда учащиеся сопоставляют намеченные цели и полученный результат, осознается миссия их будущей профессиональной деятельности, которая оценивается по конечному результату.

5 Заключение (Conclusion)

Интерактивное занятие, построенное таким способом, стимулирует глубокое погружение будущего специалиста в процесс анализа и взаимодействия с другими; подобная включенность фактически является одним из показателей успеха. Важно, чтобы обучающиеся на стадии дебрифинга абстрагировались от содержания ситуаций и проанализировали происходившее; такая деятельность требует понимания, что предыдущий процесс завершен.

Следует отметить, что при выполнении курсового проектирования, например, по таким дисциплинам учебного цикла, как «Психология развития и возрастная психология», «Психологическое обеспечение проектной деятельности», преподаватель с обучающимися может использовать представленную структуру.

Таким образом, основными зада-

чами современного образования является не только передача учащимся знаний, но и формирование у них умений и желаний учиться всю жизнь, работать в команде, способность к самоизменению и самореализации. Коучинг — это акмеологический инструмент для повышения эффективности деятельности — это основное, для чего призван коучинг, который позволит преподавателям наиболее эффективно взаимодействовать с обучающимися, способствует введению стандартов нового поколения.

6 Благодарности (Acknowledgments)

Автор выражает искреннюю признательность и благодарность профессорско-преподавательскому составу кафедры психологии труда и инженерной психологии Института социального инжиниринга ФГБОУ ВО «Сибирский государственный университет науки и технологий имени академика М. Ф. Решетнева», а также обучающимся по направлению 37.03.01 «Психология» направленность «Психология трудовой деятельности» за активное участие в подготовке и проведении исследования.

Библиографический список

1. Деркач А. А. Профессиональное образование психолога: высокий уровень и лучшие элементы фундаментальной подготовки специалиста. О программе «Психология служебной деятельности» // Акмеология. 2015. № 2. С. 276–279.

2. Мельничук А. С. Использование коучинга в научном руководстве выпускными квалификационными работами студентов // Акмеология. 2016. № 3. С.43–50.

3. У. Тимоти Голви. Работа как внутренняя игра: Фокус, обучение, удовольствие и мобильность на рабочем месте. М. : Альпина Бизнес Букс, 2005. – 252 с.

4. Уитмор Дж. Coaching — новый стиль менеджмента и управления персоналом : практическое пособие. М. : Финансы и статистика, 2001. – 160 с.

5. Сафиуллина Л.А. Коучинг как средство развития руководителя // Акмеология. 2016. № 3. С. 89.

6. Чуланова О. Л. Формирование, развитие и коучинг эмоциональной компетентности в управлении персоналом организации : монография. М. : Инфра-М, 2015. С.90.

7. Прокопенко Е. С. Структура индивидуальной консультации по результатам диагностики малой группы модульным социотестом // Акмеология. 2016. № 3. С.101.

8. Акмеология : учебник / под общ. ред. А. А. Деркача. М. : РАГС, 2004. 299 с.

9. Польникова Е. А. Коучинг как эффективный инструмент управления талантами в компании [Электронный ресурс] // Международный научно-исследовательский журнал. 2016. №. 6. С. 56-58. URL: https://research-journal.org/wp-content/uploads/2011//10/6-3-48.pdf#page=56 (дата обращения: 13.01.2019). DOI: 10.18454/IRJ.2016.48.208

N. S. Livak
ORCID No. 0000-0003-4629-1600
Candidate of psychological sciences, Associate professor of psychology of work and engineering psychology, Siberian state university of science and technologies Name of the academician M.F. Reshetnev, Krasnoyarsk, Russia.
E-mail: nlivak@mail.ru

AKMEOLOGICHESKY TECHNOLOGIES OF TRAINING OF PSYCHOLOGISTS OF WORK

Abstract

Introduction. Federal state educational standards of the general education place great demands on process of formation of professional competences of future psychologist. For the institutions realizing educational activity, this aspect is one of key factors of functioning. There is relevant a question of use in the course of training of innovative educational technologies which will allow to see new approaches to development of a necessary training material, to realize the creative potential of students and to create necessary professional competences. The purpose of article is consideration of kouchingovy approach as one of perspective in educational process. This approach is represented as the akmeologichesky technology promoting increase in level of training and considerably differs from classical process of training which is aimed one message more educational information or transfer of skills and also check of how it has been acquired.

Materials and methods. The main methods are the analysis of the scientific literature devoted kouchingovy approach as the akmeologichesky technology promoting increase in level of training and also observation, the description, modeling.

Results. The model of continuous training when which using the teacher forms skills of effective dialogue with quality feedback at students is developed. At the same time the teacher will organize and directs training process so that students developed own vision,

created new constructs, found a way of the report them to other participants of educational process. Application of coaching allows students to go through necessary stages of development by means of the involvement and self-motivation to disclosure of personal potential.

Discussion. The educational environment created by means of the akmeologicheskikh of technologies allows to create necessary conditions for professional self-determination of the student.

Conclusion. The interactive occupation constructed on the basis of application of the offered model of continuous training at the exit forms at students new experience and competences which allow to consider and solve professional problems of more difficult level in development that is caused by transition to the new acme level.

Keywords: training process, akmeologichesky technologies, coaching, work psychology.

Highlights:

Application the akmeologicheskikh of technologies increases quality of educational process;

The model of continuous training is developed for formation of necessary competences of future experts;

The instruments of coaching used in educational process are presented.

References

1. Derkach A.A. (2015) *Professional'noe obrazovanie psihologa: vysokij uroven' i luchshie ehlementy fundamental'noj podgotovki specialista. O programme "Psihologiya sluzhebnoj deyatel'nosti"* [Professional education of the psychologist: high level and the best elements of fundamental training of the expert. About "The Psychology of Office Activity program"]. *Akmeologija.* 2, 276–279. (In Russian).

2. Mel'nichuk A.S. (2016) *Ispol'zovanie kouchinga v nauchnom rukovodstve vypusknymi kvalifikacionnymi rabotami studentov* [Use of coaching in the scientific leadership in final qualification works of students]. *Akmeologija.* 3, 43–50. (In Russian).

3. U. Timoti Golvi. (2005) *Rabota kak vnutrennyaya igra: Fokus, obuchenie, udovol'stvie i mobil'nost' na rabochem meste* [Work as internal game: Focus, training, pleasure and mobility in a workplace]. Moscow. *Al'pina Biznes Buks.* 252 p. (In Russian).

4. Uitmor, Dzh. (2001) *Coaching — novyj stil' menedzhmenta i upravleniya personalom (prakticheskoe posobie)* [Coaching — new style of management and human resource management (a practical guide)]. Moscow. *Finansy i statistika.* 160 p. (In Russian).

5. Safiullina L.A. (2016) *Kouching kak sredstvo razvitiya rukovoditelya* [Coaching as development tool of the head]. *Akmeologija.* 1, 89 p. (In Russian).

6. Chulanova O.L. (2015) *Formirovanie razvitie i kouching emotsionalnoi kompetentnosti v upravlenii personalom organizatsii* [Formation, development and coaching of emotional competence of human resource management of the organization]. *Monografiiya.* Moscow. *Infra-M.* 90 p. (In Russian).

7. Prokopenko E.C. (2016) *Struktura individualnoi konsultatsii po rezultatam diagnostiki maloi gruppy modulnym sotsiotestom* [Structure of individual consultation on results of diagnostics of small group modular sotsiotest]. *Akmeologija.* 3, 101 p. (In Russian).

8. Derkach A.A. (2004) *Akmeologiya (uchebnik)* [Akmeology (textbook)]. Moscow. *RAGS.* 299 p. (In Russian).

9. Polnikova E.A. (2016) *Kouching kak effektivnyi instrument upravleniia talantami v kompanii* [Coaching as the effective instrument of management of talents in the company]. Mezhdunarodnyi nauchno-issledovatelskii zhurnal. 6, 56–58. Available at: https://research-journal.org/wp-content/uploads/2011/ /10/6-3-48.pdf#page=56 (Accessed: 13.01.2019). DOI: 10.18454/IRJ.2016.48.208 (In Russian).