



DOI: 10.22363/2313-2272-2024-24-2-523-538

EDN: RNNFMK

Опыт исследования влияния коучинговых методов на повышение эффективности образовательного процесса в высшей школе*

М.Л. Ивлева¹, Е.В. Нежникова¹, Н.Б. Сафронова²

¹Российский университет дружбы народов
ул. Миклухо-Маклая, 6, Москва, 117198, Россия,

²Российская академия народного хозяйства и государственной службы при Президенте РФ,
просп. Вернадского, 86, Москва, 119517, Россия

(e-mail: ivleva-ml@rudn.ru; nezchnikova_ev@rudn.ru; safronova@ranepa.ru)

Аннотация. В статье представлены результаты социологического изучения влияния коучингового подхода на образовательный процесс в высшей школе. На основе теории коучинга, изложенной в работах Т. Гэллви и Дж. Уитмора, авторы разработали методику повышения личностной и профессиональной компетентности студентов в области менеджмента. Методика основана на фундаментальных техниках коучинга: постановке личных целей, выявлении существующих ресурсов, активном слушании, предоставлении обратной связи и других составляющих. Общие принципы методики также включают стандарты образовательного процесса, принятые в российских высших учебных заведениях. Методика была внедрена в образовательный процесс в Российской академии народного хозяйства и государственной службы при Президенте Российской Федерации (РАНХиГС) и в Российском университете дружбы народов имени Патриса Лумумбы (РУДН). Эффективность методики оценивалась по результатам социологического исследования, которое было проведено в форме мониторинга социального поведения и активности студентов бакалавриата и магистратуры в период с 2017 по 2022 годы (N = 564 студента бакалавриата и магистратуры и 361 аспирант). В качестве контрольной группы были отобраны студенты бакалавриата и магистратуры за 2017, 2018 и 2019 годы, в общей сложности 448 человек. Внедрение методики началось в 2020 году, в эксперименте приняли участие 477 учащихся. Для оценки эффективности методики интеграции коучинга в образовательный процесс были выбраны такие показатели, как посещаемость занятий и вовлеченность в классную деятельность. Они оценивались на каждой сессии как в офлайн, так и в онлайн режиме (в период пандемии). Полученные данные позволяют сделать вывод, что предложенная методика оказывает положительное влияние на поведенческую и когнитивную вовлеченность студентов и, как следствие, способствует повышению качества человеческого капитала у выпускников направления «Менеджмент».

Ключевые слова: методика; коучинг; мотивация; образовательный процесс; количественное исследование; мониторинг; оценка, человеческий капитал

*© Ивлева М.Л., Нежникова Е.В., Сафронова Н.Б., 2024

Статья поступила в редакцию 28.01.2024 г. Статья принята к публикации 25.04.2024 г.

Цель статьи — описать методику внедрения коучингового подхода в образовательный процесс на уровне высшей школы и оценить его влияние на показатели развития социального капитала обучающихся. Это актуальная для современного общества задача — по поиску механизмов формирования потребности в непрерывном образовании. Современный хрупкий, беспокойный, нелинейный и непостижимый мир [11] предъявляет все новые требования к компетенциям эффективного руководителя, и от его умения создать культуру высокой эффективности как никогда зависит стратегическое конкурентное преимущество компании [2]. Культура высокой эффективности в управлении проявляется в сотрудничестве и создании возможностей для максимального раскрытия потенциала персонала через принятие и осознание целей организации, готовность брать ответственность и находить нестандартные решения на основе творческого подхода, что обеспечивает готовность к инновациям и преимущество в конкурентной борьбе.

В постиндустриальную эпоху фокус конкуренции смещается с промышленного и финансового капитала, где ни одна из сторон не может получить существенного преимущества, на социальный капитал. Это один из четырех видов капитала, определяющих современное состояние экономики, которые выделены в социально-конструктивистской парадигме социолога П. Бурдьё [6]: экономический капитал — владение материальными благами, культурный — владение образовательным и культурным потенциалом, символический — имидж и репутация, социальный — уровень взаимоотношений и взаимодействий внутри социальной группы, причем роль материальных факторов снижается при существенном преобладании интеллектуальных и социальных параметров в экономических процессах. Последователь теории социального капитала Р. Патнэм уточнил и конкретизировал его определение — «сети, нормы и социальное доверие, которые способствуют координации и кооперации в интересах общественной цели» [14. С. 19]. Обобщая подходы к пониманию социального капитала Д. Тернера [16] и других исследователей, мы трактуем его как систему потенциальных и актуальных связей между участниками экономических и социальных процессов, обеспечивающую достижение общих целей.

Выявление данного вида капитала и описание его характеристик и условий использования породило в 1980-е годы потребность в инструменте его формирования и увеличения. Такой инструмент появился на стыке когнитивно-поведенческой терапии, проектного менеджмента и теории эмоционального интеллекта и получил название коучинга. Идеологом коучинга считается Т. Голви — бизнес-тренер [10], создатель метода повышения личной и профессиональной эффективности путем снятия внутренних барьеров и устранения страха для обеспечения успешности и удовлетворенности. В основе его метода «The Inner Game» лежит модель успеха как функции личного потенциала после устранения внутренних барьеров. Метод коучинга разработал

в 1992 году Дж. Уитмор, ученик и последователь Голви, в книге «Коучинг высокой эффективности» [18], где он обосновал влияние коучинга на эффективность работы людей и дал практические советы. Быстрое распространение коучинга как методики личностного развития подтвердило наличие потребности в инструментах увеличения социального капитала и сформировало такое новое направление консультационных услуг, как коучинг. Согласно определению Международной федерации коучинга (ICF), коучинг включает в себя такие понятия, как партнерство, стимулирование мышления и творчества, раскрытие личного и профессионального потенциала.

Таким образом, формирование социального капитала на основе коучинг-подхода основано на развитии в личности таких социальных качеств, как доверие, готовность к взаимодействию и постоянному обучению для достижения целей. Сегодня эти «soft skills» стали почти обязательными для успешного выполнения менеджером своих профессиональных обязанностей независимости от сферы деятельности. Наличие перечисленных компетенций (на уровне личностных ценностей) порождает у менеджера потребность в новом знании, разработке и внедрении инноваций, создании творческой атмосферы в коллективе, что в совокупности приводит к росту социального капитала как личности, так и организации [5]. Но для активации данных ценностей необходим социальный запрос на такие качества, который может быть сформирован в образовательной культуре, если она построена на таких принципах, как активное взаимодействие, доверие, ясное целеполагание, ответственность за результат и преодоление препятствий [4]. Освоение этих компетенций через коучинговый подход обеспечивает личности ценный навык непрерывного обучения на всю жизнь — как осознанной потребности, востребованной в организации и обществе в целом, поскольку она определяет рост социального капитала и повышение конкурентоспособности.

Применение коучинг-подхода в обучении студентов стало широко обсуждаемой темой в научных кругах: исследователи рассматривают разные аспекты применения коучинга в университетском образовании (для улучшения учебных результатов студентов, развития их личностных качеств и профессиональных навыков, повышения мотивации и уверенности в своих способностях) [13]; оценивают разные подходы к коучингу (индивидуальный коучинг, групповой и коучинг) [12]; представляют эмпирические подтверждения того, что применение коучинга в университетском образовании приводит к улучшению учебных результатов (особенно у студентов с низкими оценками) и повышению мотивации студентов и их уверенности в себе (самоконтроль, саморегуляция, управление временем и проектами), увеличивает удовлетворенность студентов учебным процессом и их лояльность университету; показывают, какие конкретные методы коучинга (формулировка целей и путей их достижения; признание достижений и положительная обратная связь; самоконтроль и самоанализ; визуализация

учебного материала для упрощения процесса запоминания; формирование чувства уверенности в собственных силах и навыках) наиболее эффективны для улучшения учебных результатов студентов (с использованием контрольных и экспериментальных групп) [7; 8; 13]; систематизируют опыт применения коучинга в высшем образовании (оправдано ли применение коучинга в высшем образовании; является ли он заменой или дополнением педагогических методик; помогает ли в достижении профессиональных и личных целей обучающихся; как лучше и точнее изменить результаты внедрения коучинга в учебный процесс, и т.д.) [13]; подтверждают влияние коучингового взаимодействия между преподавателем и студентом на развитие их компетенций и мотивации к профессиональной деятельности [15]; разрабатывают практические руководства для коучей и их руководителей в образовательных учреждениях [12].

Многие авторы призывают менеджмент образовательных учреждений к более масштабному, а не только экспериментальному внедрению коучинга в практику образовательных учреждений разного уровня, отмечая, что наибольшую пользу этот метод принесет, если будет интегрирован как в постановку целей учебного процесса, так и в его реализацию [12], т.е. коучинг рассматривается как средство повышения эффективности работы учителей и администраторов, что приведет к улучшению результатов учащихся. Однако коучинг в образовании не может использоваться в качестве оценочного инструмента — это прием, развивающий профессионализм и ответственность, поэтому участие коуча в образовательном процессе требует специальных компетенций и подготовки, а возможно, даже дополнительной сертификации.

Коучинг дает положительные результаты как для обучающихся, так и для преподавателей, но эффективность его внедрения зависит от квалификации коуча, контекста взаимодействия и организационной поддержки со стороны коллег и администрации. Мы предлагаем методику применения коучинга для достижения высокой мотивации обучающихся, формирования доверительных отношений между студентом и преподавателем, раскрытия творческого и проектного потенциала студентов при прохождении образовательных программ в высшей школе, опираясь на «Национальные стандарты наставничества и коучинга», разработанные в Великобритании [17]. Данные стандарты основаны на трактовке коучинга как инструмента, стимулирующего обучающихся самостоятельно и ответственно контролировать обучение при поддержке наставника в атмосфере доверия, вдохновляющего вопрошания и активного слушания в рамках проектной деятельности и активных методов обучения [6].

Традиционный процесс обучения складывается из следующих этапов: преподаватель оценивает уровень знаний обучающегося, ставит перед ним задачу; подготавливает задания и поручает обучающемуся их выполнение

для закрепления материала; контролирует выполнение задания, т.е. преподаватель берет на себе функции менеджера учебного процесса, на котором лежит ответственность за все его этапы — от постановки цели и выбора средств ее достижения до контроля выполнения [1]. «Умение учиться» как ключевой навык в модели «обучение на протяжении всей жизни» способствует росту социального капитала, но для этого необходимо перейти к другому типу обучения [10]: четкое понимание личных целей, которые могут быть достигнуты в процессе обучения; определение имеющихся резервов и возможностей для достижения целей; принятие личной ответственности за достижение целей обучения и использование своих ресурсов для преодоления препятствий (подход «осознание, доверие и выбор»).

Для реализации данного подхода мы разработали методику применения преподавателями высшей школы коучинга при построении и реализации образовательного процесса, опираясь на гипотезу Патнема [14. С. 19] о наличии связи между показателями активности большинства обучающихся и социальным капиталом, сформированным у выпускников. Оценить эффективность коучинговых методов в обучении студентов можно следующими способами:

1. Механизм обратной связи — можно использовать анонимные опросы, интервью или другие методы для сбора мнений студентов о том, как они оценивают эффективность коучинговых методов и что могут предложить для улучшения.
2. Измерение изменения управляемого показателя — качества обучения. Традиционно в высшей школе этот параметр измеряется на основе разработанного в учебной программе фонда оценочных средств, тестирования остаточных знаний, экзаменов и зачетов. Если среднее значение оценок экспериментальной группы, в которой применялись коучинговые методы, растет по сравнению с контрольной группой, где они не применялись, то можно предположить влияние коучингового подхода на качества обучения, но одного этого показателя для обоснованных выводов недостаточно.
3. Сравнение средних баллов учебной группы в семестре, когда коучинг не применялся, со средними баллами в том семестре, когда коучинг был включен в арсенал методических приемов обучения.
4. Важным фактором, влияющим на усвоение учебного материала и овладение профессиональными компетенциями, является участие обучающегося в аудиторных занятиях. Работа в офлайн режиме, как показал опыт пандемии, активизирует познавательные функции, создает установку на соревновательность, поэтому, несмотря на наличие технологий онлайн обучения, ведущие вузы почти полностью прекратили эту практику в постпандемийный период. Посещение занятий — один из показателей академической успеваемости, и его изменение, выражающееся в увеличении числа студентов на занятиях после внедрения коучингового подхода, служит показателем роста вовлеченности студентов в изучение дисциплины

и усвоения учебного материала. Увеличение среднего балла в учебных группах по результатам промежуточной аттестации, сокращение числа пропусков занятий и рост активности студентов при выполнении аудиторных и домашних заданий рассматриваются как результат внедрения коучингового подхода учебный процесс.

Используя возможности по организации долгосрочного наблюдения за количественными и качественными показателями вовлеченности в учебный процесс, преподаватели РАНХиГС и РУДН в течение шести лет фиксировали показатели вовлеченности как до, так и в процессе внедрения коучингового подхода, чтобы ответить на следующие исследовательские вопросы: какие показатели подвержены влиянию; могут ли они быть измерены без специальной сложной и трудоемкой процедуры; насколько объективно показатели отражают влияние коучинга на отношение студентов к образовательному процессу; насколько устойчивы достигнутые изменения; как исключить влияние преподавателя на результаты. Традиционный метод социологических исследований — анкетный опрос — не может исключить искажения картины за счет социально ожидаемых ответов, хотя во многих учебных заведениях раз в семестр проводятся опросы об удовлетворенности организацией учебного процесса и работой преподавателей. Поэтому для сбора данных был выбран метод наблюдения за работой учебных групп и изменением показателей посещаемости и активности по аналогии с экспериментом по определению влияния командных ролей на эффективность проектной работы [13]. Посещаемость отмечалась как факт присутствия на занятиях учебной группы (в период пандемии — онлайн присутствие), активность — как участие (вопросы, комментарии, выполнение задания) более двух раз за два академических часа.

В исследовании участвовали студенты бакалавриата и магистратуры — 42 группы и 870 человек. Данные о структуре выборки представлены в таблицах 1–4. Доля студентов бакалавриата составила 61 %, магистратуры — 39 %.

Таблица 1

Количество студентов бакалавриата, включенных в выборку

Группа/год	2017	2018	2019	2020	2021	2022
1	23	24	23	24	25	23
2	25	24	25	22	25	24
3	22	27	22	23	24	24
4	20	23	21	20	25	26
Итого	90	98	91	89	99	97

Таблица 2

Количество студентов магистратуры, включенных в выборку

Группа/год	2017	2018	2019	2020	2021	2022
1	20	17	18	20	21	23
2	19	20	17	21	19	25
3	19	21	18	20	19	24
Итого	58	58	53	61	59	72

Таблица 3

Распределение респондентов по полу

Уровень подготовки/ пол	Мужской	Женский
Бакалавриат	29 %	71 %
Магистратура	48 %	52 %

Таблица 4

Распределение респондентов по возрасту

Уровень подготовки/возраст	17	18	19	20	21	22	23	24	25 +
Бакалавриат	7 %	24 %	31 %	21 %	12 %	5 %			
Магистратура				9 %	14 %	12 %	30 %	21 %	4 %

Замер показателей посещаемости и активности проводился регулярно, в форме текущего контроля, стандартного для вузов. Для студентов бакалавриата замеры проводились при изучении курса «Business English» (4 учебные группы) в РАНХиГС, для студентов уровня магистратуры — при проведении учебных занятий по курсу «Методология научных исследований» (3 учебные группы) в РУДН.

С 2020 года авторы начали активно внедрять методику организации учебного процесса на основе коучингового подхода, основные положения которого сводятся к следующему: большинство преподавателей согласны, что характер отношений между преподавателем и обучающимся — ключ к успеху; доверие и уважение к наставнику переносится на содержание учебного материала и повышает уровень его усвоения; преподаватель, применяющий коучинговый подход, создает атмосферу взаимного доверия, уважения и взаимопонимания, сохраняя авторитет и не нарушая стандарты поведения в академической среде. Навык создания и поддержки доверительных отношений со студентом включает в себя такие обязательные компетенции, как искренняя заинтересованность в достижении студентом образовательных и социальных результатов; целостность личности, искренность

и честность; соблюдение всех достигнутых со студентом договоренностей; уважение к личности студента, его ценностям и целям; стимулирование и поддержка перехода студента на следующий уровень профессионального роста; помощь и поддержка студента в переходе на новый уровень использования полученных знаний или отработки навыков, особенно когда студент должен принять внутренний вызов или боится неудачи; обратная связь в уважительной манере.

Профессиональное доверие невозможно без понимания и принятия ценностей коллеги, без четкого и ясного механизма выстраивания границ при сохранении взаимного контакта, выполнения обещаний и безоценочного общения. Если причина проблем в коммуникации в несовпадении ценностей преподавателя и студента, то требуется работа над установками преподавателя — ему необходимо принять, что каждый индивид имеет право на ценности, к которым не применимы категории правильные/неправильные. Преподаватели часто отмечают, что умение слышать не только то, о чем говорит студент, но и то, о чем он умалчивает (чувства, страхи, невысказанные желания, амбиции), а также умение задавать «сильные» и эффективные вопросы, которые вдохновляют на действия, помогают, особенно в деликатных ситуациях (например, когда студенты считают себя достаточно опытными и не видят необходимости в изменении или дальнейшем развитии). В этих ситуациях навык активного слушания обеспечивает контакт между преподавателем и студентом, который в этом случае может довериться и раскрыть свои чувства. Навык активного слушания проявляется следующим образом: преподаватель концентрирует внимание на студенте (что он говорит, на его чувствах, мыслях, убеждениях, ценностях), повторяет сказанное студентом, чтобы убедиться в правильной его понимании, в случае несовпадений точек зрения дает студенту возможность уточнить свою позицию, не давая оценок и не принимая чью-либо сторону. Именно навык активного слушания создает пространство доверия и партнерства, где поощряется свобода самовыражения.

Сильные, или, как они называются в коучинге, эффективные, вопросы позволяют студенту осознать собственный потенциал, задуматься и найти ответ, что для обучения более значимо, чем ответ, услышанный от преподавателя. Умение задавать эффективные вопросы проистекает из навыка активного слушания и глубокого понимания собеседника. Техника эффективных вопросов включает такой обязательный элемент, как пауза, молчание после вопроса, что дает собеседнику возможность сконцентрировать свое внимание на сути вопроса и подумать над его содержанием и возможным ответом. Эффективные вопросы стимулируют не только мышление, но и поиск новых, альтернативных путей решения задачи, принятие на себя ответственности за реализацию высказанной идеи. Когда у студента возникает собственное решение проблемы, его не надо «подталкивать» к дей-

ствию. Когда студент осознает ценность своих действий для достижения цели, у него формируется мотивация взять ответственность и самостоятельно решить задачу.

Умение преподавателя задавать эффективные вопросы связано с наличием следующих компетенций: предварительное понимание и повторение позиции собеседника; стимулирование самостоятельного поиска решения на основе целеустремленности и ответственности; умение формулировать открытые вопросы, требующие развернутых ответов и четких обоснований; постановка вопросов, продвигающих студента к намеченной цели; избегания вопросов, требующих оправдания и защиты. Прямая коммуникация — важная коучинговая компетенция, основанная на ясной, однозначной формулировке мысли, выраженной в уважительной к собеседнику форме.

Инструмент развивающей обратной связи строится на навыке прямой коммуникации. Обратная связь возможна, когда у собеседника есть намерение и желание ее получить. Важно, чтобы разрешение на обратную связь было предоставлено предварительно — для установления доверия и партнерств. Если преподаватель проявляет уважение и спрашивает разрешения, а затем использует навык безоценочной прямой коммуникации, то возникший со студентом контакт обеспечивает «безбарьерное» восприятие обратной связи и позволяет скорректировать поведение. Обратная связь должна содержать позитивное намерение; быть описательной, а не оценочной; быть конкретной; основываться на фактах или поведении, а не на интерпретации; быть конструктивной и полезной.

Таким образом, овладение преподавателем коучинговых приемов направлено на прохождение студентом в процессе обучения следующих этапов: осознание проблемы; планирование и постановка цели; проектирование действий; отслеживание прогресса и повышение чувства ответственности за результат. Данные навыки можно объединить в один блок — фасилитация обучения и достижения результатов.

Количественные показатели, характеризующие эффективность разработанной авторами методики внедрения коучинга в образовательный процесс, — это средние значения посещаемости занятий и активности студентов, обобщенные за период с 2017 по 2022 годы. С 2019 года в образовательный процесс внедрялся коучинговый подход, поэтому для проверки гипотезы о его влиянии на формирование социального капитала обучающихся данные, полученные с 2017 по 2019 годы, сравнивались с данными, полученными с 2020 по 2022 годы. На рисунке 1 представлены результаты замера уровня посещаемости (среднее значение для списочного состава учебных групп 1–4) за исследуемый период. Начиная с 2019 года наблюдается рост посещаемости: состав групп менялся, но общий тренд роста посещаемости сохранялся.

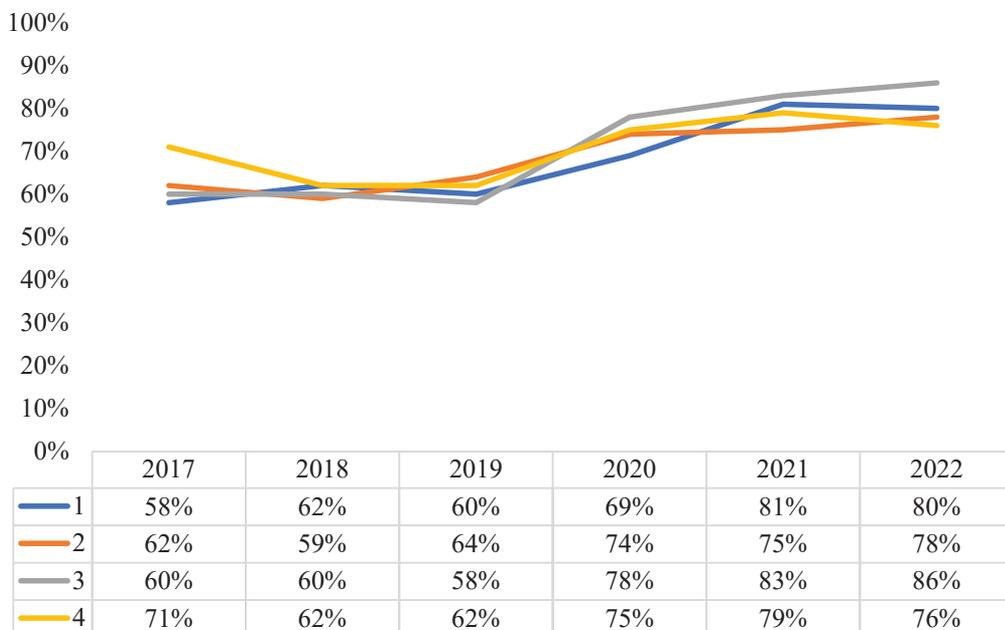


Рис. 1. Среднее значение посещаемости занятий для четырех групп бакалавриата

С введением коучингового подхода в преподавание английского языка посещаемость студентов 2 курса выросла с 14 % до 20 %, и это в условиях постоянного перехода между онлайн и офлайн форматами в период пандемии. Насколько существенен этот рост: если взять количество часов в годовом учебном плане, то 20 % дадут нам дополнительные 32 академических часа, а это более месяца регулярных занятий. Несколько иная картина наблюдается у студентов магистратуры (Рис. 2): менее выраженный рост посещаемости связан с традиционным для этого уровня подготовки совмещением учебы и работы. Возможности роста посещаемости ограничены внешними объективными факторами и не превышают 12 % за период, но факт роста этого показателя свидетельствует о большей мотивации к учебе на фоне внедрения коучингового подхода.

Второй показатель, который измерялся в ходе исследования, — активность на занятии, включенность в учебный процесс, вовлеченность в аудиторную работу, на которую должна была воздействовать предложенная методика занятий с применением коучингового подхода. Сравнение результатов экспериментального периода с 2020 по 2022 год с контрольным периодом 2017–2019 показало положительное влияние коучинга на активность студентов (Рис. 3).

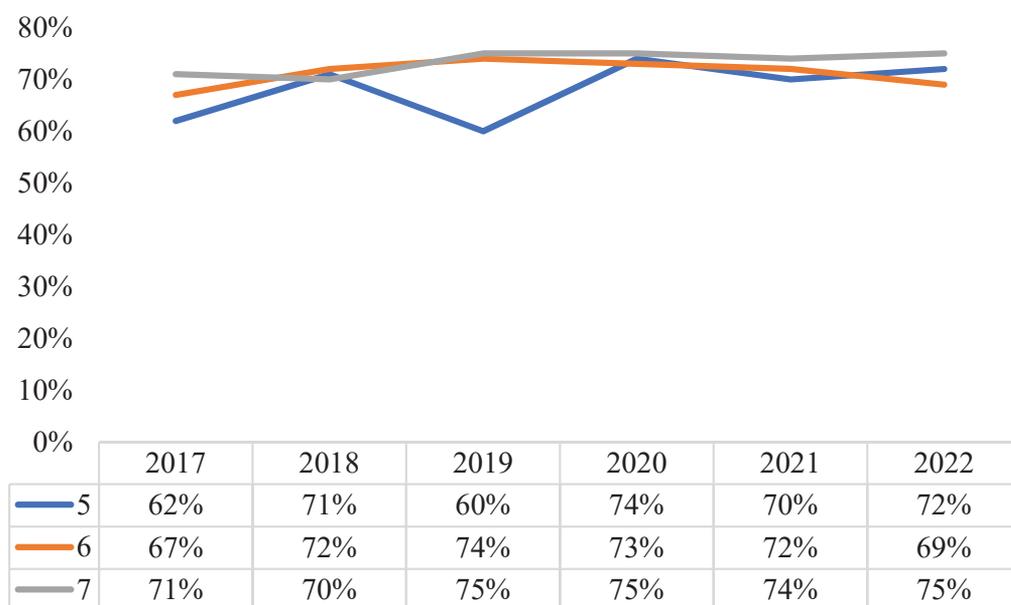


Рис. 2. Среднее значение посещаемости занятий для трех групп магистратуры

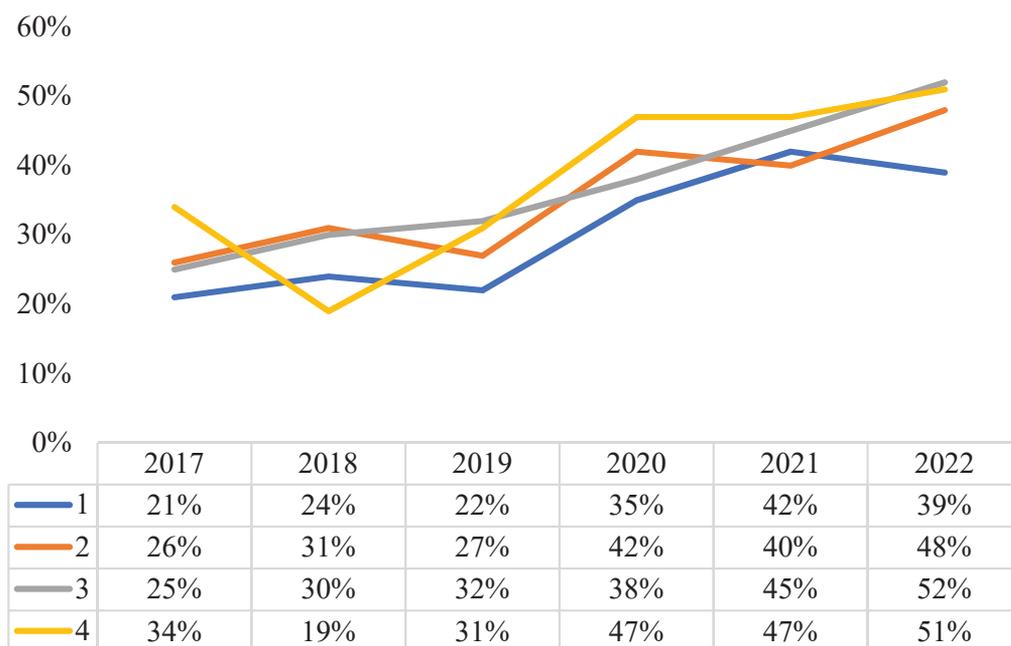


Рис. 3. Среднее значение активности на занятиях для четырех групп бакалавриата

Анализ результатов позволяет сделать вывод об устойчивой положительной динамике показателя активности после внедрения коучингового подхода в образовательный процесс. Рост составил 20 % и более, т.е. количество вовлеченных в усвоение материала студентов выросло с 20 % до 50 %, и та же картина наблюдается у студентов магистратуры (Рис. 4).

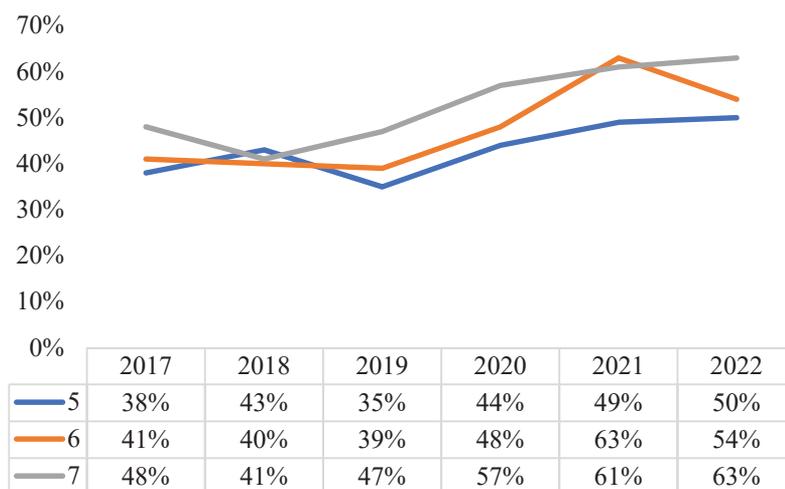


Рис. 4. Среднее значение активности на занятиях для трех групп магистратуры

Независимо от уровня активности в контрольный период (2017–2019), рост активности сразу после внедрения коучингового подхода составил не менее 10 % и сохранился в последующем, т.е. внедрение авторской методики обеспечивает устойчивое положительное влияние на оба измеряемых показателя. Для подтверждения были рассчитаны трендовые зависимости на основе усредненных показателей по бакалаврам и магистрам (Рис. 5, 6), показавшие различия в посещаемости бакалавров и магистров: внедрение коучинга в меньшей степени влияет на магистрантов, совмещающих работу и учебу, чем на бакалавров, у которых отмечается устойчивый рост посещаемости с 2020 года. В свою очередь, показатель активности в среднем по магистрантам выше и более подвержен влиянию коучингового подхода, чем у бакалавров. При этом общий рост активности после внедрения коучинга наблюдается у студентов обеих групп.

Прокомментируем показатель роста активности: занятия становятся более живыми, не приходится настойчиво просить студента прокомментировать или высказаться по теме — у студента исчезает страх сделать ошибку, появляется желание выразить свою мысль; студенты в ходе занятий охотно делятся своим мнением, активны в групповой работе, с готовностью участвуют в дискуссиях, обсуждают глобальные концепции и выполняют большинство заданий. Применение коучингового подхода в преподавании повлияло

и на уровень усвоения материала, обеспечив более глубокое понимание тем, понятий и концепций, формирование связей с уже полученными знаниями — студенты понимают логику развития навыков и могут предложить эффективный метод самообучения и саморазвития. На занятиях формируются навыки, которые лежат в основе концепции обучения в течение всей жизни и обеспечивает рост социального капитала: перевод и удержание информации в долговременной памяти; демонстрация системного и критического мышления; повышение успеваемости. Использование коучингового подхода создает развивающую образовательную культуру, трансформирует отношение студента к учебному процессу, делая его более осознанным. Студент самостоятельно управляет полученными знаниями и собой, строит собственные траектории развития, что необходимо для перехода к модели «обучения через всю жизнь».

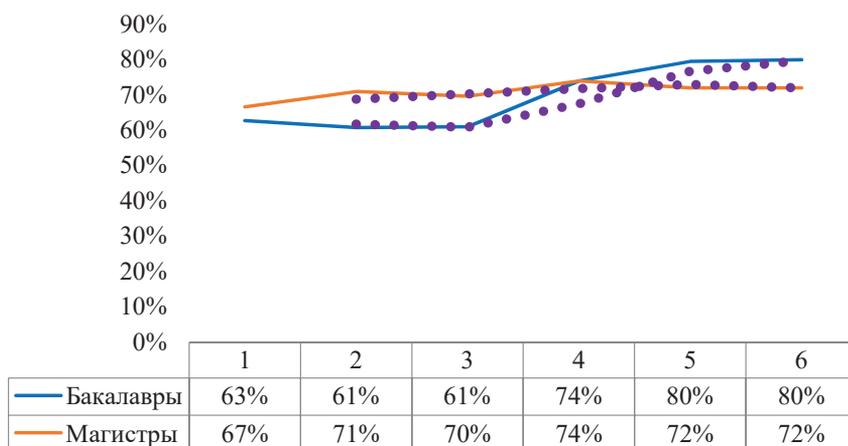


Рис. 5. Тренды изменения средних показателей посещаемости по годам

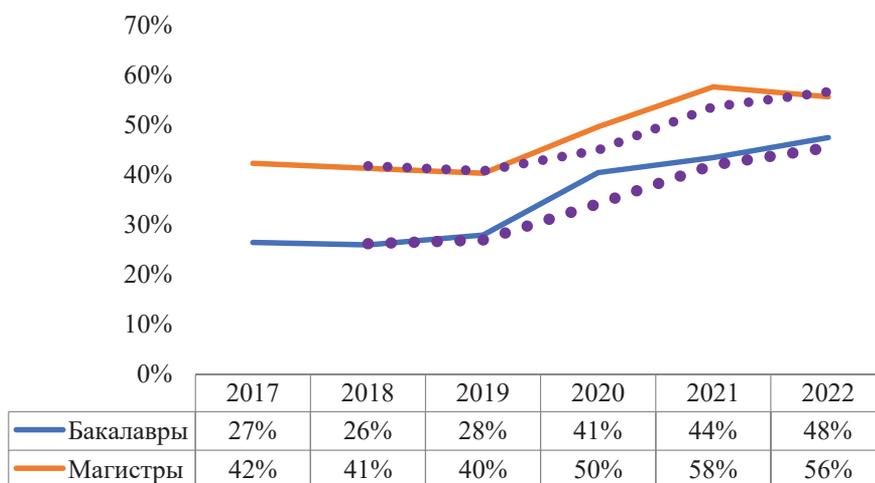


Рис. 6. Тренды изменения средних показателей активности по годам

Таким образом, можно сделать вывод о полезности и необходимости внедрения коучингового подхода в учебный процесс для повышения вовлеченности, мотивации, личной ответственности студента и, как следствие, человеческого капитала выпускников учебных заведений. Образовательные методики на основе коучингового подхода включают ряд обязательных элементов, только комплексное применение которых может обеспечить ожидаемые результаты: техника эффективных вопросов стимулирует обучающихся к аналитической деятельности, развивает критическое мышление; правильная постановка личных целей повышает заинтересованность в решении учебных задач и в организации своего времени; активное слушание как форма установления и реализации обратной связи позволяет понять индивидуальные цели каждого студента и учесть их при проведении занятий; внедрение приемов саморефлексии поддерживает индивидуальный прогресс студента, помогая ему признавать как успехи, так и неудачи; внимание к индивидуальным достижениям и усилиям в решении учебных задач обеспечивает положительную мотивацию и развитие; постоянная конструктивная обратная связь становится для преподавателя дополнительной нагрузкой, но выступает важным источником информации, позволяющим обучающемуся исправлять ошибки и корректировать свое участие в учебном процессе.

В целом приведенные в статье и многие другие исследования подтверждают, что коучинг может быть эффективным инструментом улучшения учебных результатов студентов, но эффективность коучинга зависит от многих факторов (квалификация коуча, качество взаимодействия между коучем и студентом, контекст и др.). В нашем проекте были использованы следующие коучинговые приемы воздействия на показатели посещаемости и активности студентов: навыки создания профессиональных отношений между преподавателем и студентами, основанных на доверии, партнерстве и прозрачном «соглашении», регламентирующем эти отношения; навыки выстраивания эффективной коммуникации, которые помогают через сильные вопросы открыть студенту его внутренние мотивы, ценности и убеждения, а через прямую коммуникацию — осознать, насколько эти убеждения продвигают его к цели или же, наоборот, ограничивают реализацию его потенциала.

Библиографический список/References

1. *Абаев А.Л., Маслевич Т.П., Сафронова Н.Б.* Вопросы внедрения процессного управления в практику высших учебных заведений текстильной отрасли // *Технология текстильной промышленности: Известия высших учебных заведений*. 2019. №2 / *Abaev A.L., Maslevich T.P., Safronova N.B.* Voprosy vnedreniya protsessnogo upravleniya v praktiku vysshih uchebnyh zavedeniy tekstilnoy otrasli [Issues of implementing process management in the higher educational institutions of textile industry]. *Tekhnologiya Tekstilnoy Promyshlennosti: Izvestiya vysshih uchebnyh zavedeniy*. 2019; 2. (In Russ.).

2. Ивлева М.Л., Курилов С.Н. Проблема формирования социальной парадигмы экоцентризма: опыт философского осмысления социологического исследования в вузе // Вестник РУДН. Серия: Социология. 2019. Т. 19. № 4 / Ivleva M.L., Kurilov S.N. Problema formirovaniya sotsialnoy paradigmy ekotsentrizma: opyt filosofskogo osmysleniya sotsiologicheskogo issledovaniya v vuze [The development of the social paradigm of eco-centrism: A philosophical interpretation of the sociological research in university]. *RUDN Journal of Sociology*. 2019; 19 (4). (In Russ.).
3. Сафронова Н.Б., Урубков А.Р., Маслевич Т.П., Минаева Н.Л. Результативная команда: количественные методы формирования. М., 2022 / Safronova N.B., Urubkov A.R., Maslevich T.P., Minaeva N.L. *Rezultativnaya proektnaya komanda: kolichestvenny podkhod k formirovaniyu* [Productive Project Team: Quantitative Approach to Formation]. Moscow; 2022. (In Russ.).
4. Шайхитдинова С.К., Арсентьева Ю.С., Нежникова Е.В., Симкачева М.В. Студенческая группа как пространство социализации: условия благоприятной среды. Казанский социально-гуманитарный вестник. 2022. № 4 / Shaykhitdinova S.K., Arsentieva Yu.S., Nezhnikova E.V., Simkacheva M.V. *Studencheskaya gruppa kak prostranstvo sotsializatsii: usloviya blagopriyatnoy sredy* [Student group as a space of socialization: Favorable conditions]. *Kazansky Sotsialno-Gumanitarny Vestnik*. 2022; 4. (In Russ.).
5. Bagnasco A. Trust and social capital. Nash K., Scott A. (Eds.). *The Blackwell Companion to Political Sociology*. Oxford; 2004.
6. Bourdieu P. La représentation politique (Éléments pour une théorie du champ politique). *Actes de la recherche en sciences sociales*. 1981; 36 (1).
7. Centre for the Use of Research and Evidence in Education: Statement of Values // URL: <http://www.curee.co.uk/files/shared/CUREE%20Values%202014.pdf>.
8. Cook D.A., Artino Jr. A.R. Motivation to learn: An overview of contemporary theories. *Medical Education*. 2016; 50 (10).
9. Crisp P., Raybould R., Holdich K. The role of coaching in vocational education and training. *Education and Training*. 2013; 55 (1).
10. Gallwey W.T. *The Inner Game of Work*. New York; 2000.
11. Grabmeier St. BANI versus VUCA: A new acronym to describe the world // URL: <https://stephangrabmeier.de/bani-versus-vuca>.
12. Katsikis D., Kassapis S., Kostogiannis C., Bernard M.E. Coaching in schools. Bernard M.E., David O. (Eds.). *Coaching for Rational Living*. Cham; 2018.
13. Passmore J. Coaching psychology: Exploring definitions and contribution to coaching research and practice. *International Coaching Psychology Review*. 2019; 14 (2).
14. Putnam R.D. *Bowling Alone: The Collapse and Revival of American Community*. New York; 2000.
15. Suvakovic U.V., Narbut N.P., Trotsuk I.V. The youth of Russia and Serbia: social trust and key generational problems. *RUDN Journal of Sociology*. 2016; 16 (4).
16. Trotsuk I. “To trust or not to trust” is not the question; “How to study trust” is much more challenging task. *Russian Sociological Review*. 2016; 15 (4).
17. Tokuda Y., Jimba M., Yanai H., Fujii S., Inoguchi T. Interpersonal trust and quality-of-life: A cross-sectional study in Japan. *PLOS One*. 2008; 3 (10).
18. Turner J. *The Formation of Social Capital: A Multifaceted Perspective*. Washington; 2000.
19. UNESCO International Bureau of Education: Guiding Principle for Learning in the Twenty-First Century. 2017 // URL: <https://unesdoc.unesco.org/ark:/48223/pf0000262678>.
20. Whitmore J. *Coaching for Performance*. London; 1996.

The study of the impact of coaching on the efficiency of learning in the higher education*

M.L. Ivleva¹, E.V. Nezhnikova¹, N.B. Safronova²

¹RUDN University,
Miklukho-Maklaya St., 6, Moscow, 117198, Russia

²Russian Presidential Academy of National Economy and Public Administration,
Vernadskogo Prosp., 86, Moscow, 119571, Russia

(e-mail: ivleva-ml@rudn.ru; nezhnikova_ev@rudn.ru; safronova@ranepa.ru)

Abstract. The article presents the results of the sociological study of the impact of the coaching approach in the educational process in higher education. Based on the theory of coaching by T. Gallwey and J. Whitmore, the authors developed a methodology for improving personal and professional competences of students in the field of management. This methodology consists of fundamental coaching techniques: setting personal goals, identifying existing resources, active listening, providing feedback, and so on. The general principles of this methodology meet the educational standards adopted in Russia's higher educational institutions. This methodology was tested at the Russian Presidential Academy of National Economy and Public Administration (RANEPa) and RUDN University. The efficiency of this methodology was assessed with the results of the sociological study conducted as a monitoring of social behavior and activity of students of Bachelor's and Master's levels in 2017–2022 (N = 564 undergraduate and Master's students and 361 PhD students). Undergraduate and graduate students from 2017, 2018 and 2019 courses were selected as a control group (448 students). The coaching method was introduced in 2020, and 477 students took part in the experiment. To assess the efficiency of the proposed methodology of introducing the coaching approach in the higher education system, the authors chose such indicators as attendance and involvement in classroom activities, which were evaluated during both offline and online (under the pandemic) courses. The results allowed the authors to conclude that the proposed methodology has a positive effect on the behavioral and cognitive involvement of students, thus, contributing to the quality of human capital of graduates in the field of management.

Key words: methodology; coaching; motivation; educational process; quantitative research; monitoring; evaluation; human capital