

УДК 378.035.91(045)

Наталка Дудник

КОУЧ-ТЕХНОЛОГІЯ ЯК ЗАСІБ ФОРМУВАННЯ ПРОФЕСІЙНО-ЕТИЧНОЇ КОМПЕТЕНТНОСТІ МАЙБУТНІХ МЕНЕДЖЕРІВ ОСВІТИ

У статті проаналізовано особливості застосування технології коучингу для формування професійно-етичної компетентності майбутніх менеджерів освіти. Досліджено сутність, мету та завдання коучингу. Розкрито алгоритм коучингу, що передбачає партнерство, розкриття потенціалу, результат. Визначено види коучингу. Обґрунтовано ефективність використання коучингу для активізації пізнавальної мотивації студентів, розвитку умінь самоуправління і ефективного менеджменту власної навчальної діяльності. Охарактеризовано особливості застосування технології коучингу у закладі вищої освіти з метою стимулювання професійної освіти, здатності прийняття етичних управлінських рішень, розвитку відповідальності, впевненості у власних можливостях.

Ключові слова: компетентність, професійно-етична компетентність, менеджер освіти, управління, професійна діяльність, інтерактивні технології, коучинг, потенціал, ефективність.

The article analyzes the peculiarities of the application of coaching technology for the formation of the professional and ethical competence of future education managers. The essence of coaching, the purpose, the task is investigated. The possibilities of introducing coaching in the pedagogical process are considered. The basic conditions of interaction of a teacher and a student in the style of «coaching» and features of their pedagogical communication are determined. The algorithm of coaching, which involves partnership, disclosure of potential, result is revealed. Several types of coaching (individual, group, team, career, corporate, business coaching, life coaching, coaching conflicts, etc.) have been identified. The effectiveness of using coaching for activating cognitive motivation of students, inducing self-education and professional self-improvement, development of self-management skills and effective management of own educational activity is substantiated. The peculiarities of the application of coaching technology in a higher education institution with the purpose of stimulating independent cognitive search, acceptance of ethical managerial decisions, development of responsibility, and confidence in own possibilities are characterized.

Key words: competence, professional-ethical competence, manager of education, management, professional activity, interactive technologies, coaching, potential, efficiency.

Здійснення соціально-економічних та політичних реформ в Україні вимагає докорінної модернізації у сфері освіти. У Національній доктрині розвитку освіти України у XXI столітті, в Законах України «Про освіту», «Про загальну середню освіту», «Про вищу освіту» наголошується, що основною метою освіти є формування громадянина і професіонала, подальше підвищення якості освітніх послуг та рівня управління галуззю. Законом України «Про вищу освіту» (2017) створено засади для впровадження та реалізації компетентної моделі освіти, результатом якої є сформованість професійної компетентності випускників вищих навчальних закладів. Професійно-етична компетентність майбутніх менеджерів має виступати показником їхньої моральності, внутрішньої культури, здатності приймати адекватні управлінські рішення. Коучинг – саме та сучасна інноваційна технологія, яка має великий потенціал сформувати у майбутніх менеджерів освіти уміння діяти відповідно до норм професійної етики.

Суть розвитку професійної компетентності працівників досліджувалася багатьма науковцями. Компетентнісний підхід у професійній освіті обґрунтовано С. Батишевим, В. Лозовецькою, В. Луговим, Н. Ничкало, В. Радкевич, Л. Сушенцевою, А. Хуторським, В. Ягуповим та ін.

Теоретико-методичні основи управління навчальними закладами висвітлені у працях Ю. Алфьорова, Б. Гершунського, О. Коберника, Ю. Конаржевського, В. Маслова, А. Мойсеєва, М. Поташнік, В. Сімонова, Є. Тонконової, Є. Хрикова, Т. Шамової та ін.

Проблеми підготовки майбутніх фахівців до управлінської діяльності досліджували Т. Білобровко, Л. Даниленко, І. Ковчина, В. Крижко, О. Романовський, Л. Сергеева, А. Шегда та інші.

Коучинг, як чинник розкриття потенціалу особистості у різноманітних галузях діяльності досліджували М. Аткинсон, С. Беттлі, Т. Борова, О. Бородієнко, Т. Голві, Н. Горук, С. Романова та інші.

Мета нашого дослідження – проаналізувати особливості застосування технології коучингу для формування професійно-етичної компетентності майбутніх менеджерів освіти.

Для досягнення мети в першу чергу розглянемо визначення поняття «коучинг». Коучинг (від англ. coaching – тренерство) – інструмент особистісного й професійного розвитку. Формування даного поняття почалось у 70-х роках XX ст. Джерела коучингу лежать у спортивному тренерстві, позитивній, когнітивній та організаційній психології, в уявленні про усвідомлене життя й можливостях постійного та цілеспрямованого розвитку людини.

У перекладі з англійської «коуч (coach)» – репетитор, тренер, інструктор [6, с. 107]. Тобто коучинг – тренерство, репетиторство, наставлення. На думку С. Романової, метою коуч-технологій в освіті є розкриття внутрішнього потенціалу особистості, розвиток особистості через делегування відповідальності, досягнення високого рівня відповідальності

й усвідомлення у всіх учасників коучингу [4, с. 85]. Він дозволяє вирішувати одну з найактуальніших проблем навчального процесу – управляти мотивацією студентів, пропонуючи викладачеві технологію, що дає гарантований результат і здатність націлити майбутнього фахівця на роботу в творчому середовищі. Як правило, викладання у закладах вищої педагогічної освіти передбачає передачу викладачами свого багатого професійного досвіду за принципом «роби як я». Однак, при використанні технології коучингу в процесі навчання роль педагога значно розширюється. Викладач, який володіє технологіями коучингу, може допомогти студенту ефективно задіяти його внутрішній потенціал.

Як зазначає С. Романова, коучинг визначають як творче партнерство, що дозволяє реалізувати особистісний і професійний потенціал людини. Коучинг означає наставляти, надихати, тренувати. Завдання тренера-коучера – допомогти людині розвиватися і бути готовою до змін [4, с. 83]. Як навчальна взаємодія, коучинг за О. Пометун, унеможливорює участь студента у «колективному взаємодоповнюючому, базованому на взаємодії всіх його учасників процесі навчального пізнання» [2, с. 19]. Розрізняють декілька видів коучингу: індивідуальний, груповий, командний, кар'єрний, корпоративний, бізнес-коучинг, лайф-коучинг, коучинг конфліктів тощо. Незважаючи на різновиди, коучинг дозволяє особистості подивитися на себе з іншого боку, оцінити ситуацію, що склалася, знайти різні способи вирішення проблеми, проаналізувати їх і обрати найоптимальніший, скласти план дій на майбутнє, навчитися контролювати свої дії та активно співпрацювати з іншими [7].

При формуванні професійно-етичної компетентності коучинг сприяє активізації системного бачення майбутнього управлінця, також забезпечує творчий підхід при вирішенні поставлених завдань труднощів або морально-етичних проблем, які можуть виникнути в його управлінській діяльності. Можна в підсумку сказати, що коучинг надає допомогу в розвитку когнітивних навичок і здібностей, формування нових стратегій управлінського рішення.

Основною рушійною силою технології коучингу є те, що в ході застосування відповідних методів коуч-викладач прагне не тільки сформувати у майбутнього менеджера освіти віру у власні сили, а й передати йому технологію самокоучингу. Безумовно, чим більше буде отримано творчих ідей, тим більша ймовірність знаходження принципово нового рішення проблеми. Розглядаючи одну і ту ж проблему під різним кутом зору студенти вдаються до пошуку нових рішень за межами очевидного. Таким чином, навчання реалізує не тільки функцію передачі студентам знань і навичок, але і реалізує функцію стимулювання інтересу до навчання, руху до усвідомленості, розкриття потенціалу майбутнього менеджера освіти, що дозволяє зробити процес викладання більш цікавим і ефективним. У зв'язку з цим при подачі навчального матеріалу «коучинговий» підхід стає одним з

найбільш важливих складових ефективної і якісної освіти.

Формування професійно-етичної компетентності майбутніх менеджерів освіти за допомогою технології коучингу передбачає певний алгоритм дій. В першу чергу, це прояснення поставлених цілей і завдань. Під час цього етапу визначається спрямованість майбутнього матеріалу, його завдання і способи застосування на практиці. Наприклад, про що піде мова на занятті, і яким чином запропонований матеріал можна застосовувати в конкретній управлінській ситуації. Завдання коуча – допомогти кожному слухачеві за допомогою навідних запитань самому дати визначення. У зв'язку з цим, можна сказати, що коучинг – це вміння ставити відкриті питання не тільки з метою зібрати інформацію, а й для того, щоб спонукати студента послухати самого себе, допомогти йому створити ідеї і отримати своє рішення. Тобто, основним засобом педагога-коуча є питання. Наведемо приклади відкритих (сильних) питань для формування професійно-етичної компетентності майбутніх менеджерів освіти на різних етапах навчального заняття. Для етапу мотивації і постановки мети (етапу натхнення), коли педагог-коуч допомагає студентам усвідомити потребу результату навчання, доцільним вважаємо поставити такі питання: яким ти бачиш ідеального керівника закладу освіти? Уяви тепер, що ти став таким, що тобі це дасть? Наскільки ти будеш задоволений собою? Поставивши такі питання, педагог-коуч спонукає студентів до створення нових ідей, до самоаналізу.

Наступний етап – визначення способів досягнення поставленої мети. Педагог-коуч за допомогою питань допомагає студентам усвідомити чого вони чекають від конкретного навчального заняття, які кроки для досягнення мети їм необхідно зробити. На цьому етапі вважаємо доречними такі питання: чого ти хочеш досягти при вивченні цієї теми до кінця заняття? Наскільки від тебе залежить досягнення поставленої мети? Які конкретні кроки ти повинен зробити для досягнення мети? Чи є у тебе всі необхідні ресурси для досягнення мети? Якщо ні, то які ресурси потрібно задіяти для досягнення мети? Чи реально досягти мети за відведений час? Якщо ні, то ...? Чому ця мета важлива для тебе? Які конкретні переваги цієї мети для тебе (колективу)? Які можливі ускладнення і наслідки у разі недосягнення мети?

Подальший крок – етап планування ефективних дій для досягнення поставленої мети. Виходячи з цього, доречними вважаємо наступні питання: відповідно до поставленої мети, які дії ти готовий зробити на цьому занятті? На цьому тижні тощо? Що конкретно будеш робити? Яким буде найперший крок? Найпростіший? Найраціональніший? Найефективніший? Яким буде наступний крок? А далі? А ще? Далі необхідно спонукати студентів заглянути в своє професійне майбутнє. Цього можна досягти ставлячи питання: уяви, що у тебе вже є те, чого ти хотів. Яким був попередній крок, який привів тебе до мети? Якби ти був на місці керівника, які дії ти б зробив?

На цьому етапі відбувається розуміння студентами як навчальний матеріал конкретного заняття співвідноситься з його особистими і професійними цілями, посилюється мотивація кожного студента до навчання.

На етапі реалізації поставленої мети пропонуємо використовувати десятибальну шкалу самооцінювання. Тут варто використати такі питання: де ти зараз знаходишся за шкалою від 1 до 10? Опиши, будь ласка, детальніше. А якщо зрушити на один бал вище, в чому буде різниця? А якщо ще на один бал? І так, поки не дійдете до 10. У підсумку – покроковий план досягнення 10.

Для етапу завершення (рефлексії) радимо такі питання: як ти зрозумієш, що досяг мети? які найважливіші кроки для досягнення поставленої мети? скільки часу займав кожний крок? які найперші, найлегші кроки потрібні були, щоб почати рухатися до результату? На етапі рефлексії студенти усвідомлюють, що поставлена мета досягнута, все, що було заплановано – виконано.

Особливу увагу при проведенні коучингу з майбутніми менеджерами освіти слід приділяти визначенню особистої професійно-етичної компетентності і складанні плану її формування. Педагог-коуч разом зі студентами повинен здійснювати постійний моніторинг процесу досягнення проміжних результатів. Студент повинен знайти для себе відповіді на такі ключові питання: «Чи досягнуто поставлені цілі?», «Які зміни були внесені в плани і чому?», «Чому навчив даний досвід?», «Що я зроблю тепер по-іншому?» тощо. Студент має розглядати свої помилки і невдачі не як програш, а як цінний досвід, який дозволить більш ефективно просуватися вперед. Навчальна діяльність буде ефективною лише в тому випадку, коли студент усвідомить відповідальність за її результати.

Окрім наведеного прикладу коуч-технології, вважаємо за доцільне у формуванні професійно-етичної компетентності майбутніх менеджерів освіти використовувати такі прийоми: «Колесо досягнення мети», «Лінія часу». Зупинимося детальніше на кожному з них.

«Колесо досягнення мети» – це шкала (від 1 до 10) у вигляді кола, розділеного по секторам, відповідно до сформованих конструктивних умінь студентів (Рис. 1).

Кожен студент в індивідуальній картці з певною періодичністю (наприклад, два-три рази протягом семестру) зафарбовує таку кількість смуг в кожному сегменті кола, яка відповідає рівню сформованості у нього конкретного вміння. Це дозволяє наочно простежити динаміку формування цілісної картини умінь.

Нами розроблені критерії оцінювання умінь за десятибальною шкалою: 1) знаю про існування такого вміння; 2) розумію суттєвий зміст терміна; 3) можу сформулювати визначення поняття це покладання, рефлексія, планування, прогнозування тощо; 4) розумію навіщо мені необхідні це вміння; 5) вмію виконувати конкретну дію за допомогою викладача; 6) вмію

самостійно виконувати конкретну дію в рамках окремої навчальної дисципліни; 7) володію конкретними вмінням в рамках будь-яких навчальних дисциплін; 8) володію різними способами цілепокладання, планування, прогнозування тощо; 9) можу навчити іншу людину конкретному вмінню; 10) систематично застосовую це вміння в будь-яких життєвих ситуаціях.



Рис. 1. «Колесо досягнення мети»

«Лінія часу» – у вигляді векторної стрілки з минулого в майбутнє через усвідомлення теперішнього. Для кожного студента ця лінія часу буде індивідуальною, в залежності від бажаного результату, здібностей і можливостей. Її можна скласти студенту самостійно або спільно з викладачем. Напрямки для визначення мети можна пропонувати різні: «Я – хороша людина», «Я – хороший студент», «Я – хороший управлінець» тощо. Параметри успішності з кожного напрямку визначає кожен студент самостійно.

Наведемо приклад «Лінії часу» за напрямком «Я – хороший студент». Параметри успішності за питаннями «Що я для цього зробив?», «Що я можу для цього зробити?» можуть бути наступними: регулярно відвідував, відвідую (і буду відвідувати) всі заняття, брав участь і беру участь в конференціях, олімпіадах, конкурсах, поглиблюю свої знання і вміння на факультативах, гуртках, в проектній діяльності, регулярно займаюся самоосвітою.

Коучинг здатний дати можливість викладачам індивідуально підтримати студента, він також забезпечує більшу продуктивність діяльності навчальної групи в цілому. Безперечними результатами коучингу, як показали практичні дослідження, є поліпшення взаємин в групі, здатність швидко і ефективно реагувати в навчально-практичних ситуаціях, гнучкість і адаптивність до змін в навчальному процесі та навколишньому

середовищі. Його завданням є розробка маршруту руху до поставленої мети. В основі методології та інструментарію коучингу лежить інтерактивне спілкування, дискусія: питання-відповідь, яка проводиться в формі коуч-занять. Це може бути особиста зустріч, телефонний контакт, спілкування по інтернету. Коучинг в навчальному процесі закладу вищої освіти – це потужний додатковий інструмент розвитку нових навичок, який стимулює мотивацію і відповідальність майбутніх менеджерів освіти за результат своєї управлінської діяльності. Кінцевим результатом освітньої діяльності повинна стати готовність випускників до успішного професійного росту.

Таким чином, технологія коучингу з успіхом застосовується в процесі формування професійно-етичної компетентності майбутнього менеджера освіти в будь-яких формах навчального процесу: при проведенні семінарських занять, колоквиумів, виконанні науково-дослідних робіт. Така технологія відкриває нові можливості для формування етичного кодексу майбутнього управлінця.

Новим напрямком діяльності повинна стати спеціальна додаткова підготовка викладача, зміна і адаптація навчальних програм під технології коучингу.

СПИСОК ВИКОРИСТАНИХ ДЖЕРЕЛ

1. Горук Н. М. Коучинг як ефективна технологія формування самоосвітньої компетентності студентів / Н. М. Горук // Проблеми підготовки сучасного вчителя. – 2015. – № 11. – С. 99–104.
2. Пометун О. І. Сучасний урок: інтерактивні технології навчання [Електронний ресурс] / О. І. Пометун, Л. В. Пироженко. – К. : А.С.К., 2004. – Режим доступу : http://pedagogika.ucoz.ua/knygy/Suchasnyj_urok.pdf.
3. Проценко О. С. Коуч-технології у формуванні життєвої компетентності учнів професійно-технічних навчальних закладів / О. С. Проценко // Педагогіка формування творчої особистості у вищій і загальноосвітній школах. – 2013. – Вип. 29. – С. 330–334.
4. Романова С. М. Коучінг як нова технологія в професійній освіті / С. М. Романова // Вісник Нац. авіац. ун-ту. Серія: Педагогіка. Психологія. – 2010. – Вип. 3. – С. 83–86.
5. Рудницьких О. В. Коучінг як інтерактивна технологія в освіті / О. В. Рудницьких // Вісник Дніпропетровського у-ту імені Альфреда Нобеля. Серія: Педагогіка і психологія. – 2014. – № 2(8). – С. 173–176.
6. Сучасний англо-український та українсько-англійський словник / [уклад. М. Зубков, В. Мюллер]. – 2-ге вид., випр. та доп. – Х. : ШКОЛА, 2008. – 1458 с.
7. Хмельницька О. С. Коучинг як сучасна технологія підвищення ефективності навчального процесу [Електронний ресурс] / О. С. Хмельницька. Режим доступу : <http://molodyvcheny.in.ua/files/journal/2017/6/71.pdf>