

Bogdadiuk M.V.

Lviv Scientific and Practical Center,
Institute of Vocational and Technical Education,
National Academy of Pedagogical Sciences of Ukraine

PHILOSOPHICAL, METEOROLOGICAL, SOCIAL, ECONOMIC, POLITICAL, PSYCHOLOGICAL AND PEDAGOGICAL CONDITION DEVELOPMENT IN VOCATIONAL EDUCATIONAL INSTITUTIONS NATIONAL ARTISTIC TRADE IN WESTERN UKRAINE THE END 20TH AND HALF OF THE 21 CENTURICS

Summary

Paper grounds the necessity philosophical, meteorological, social, economic, political, psychological and pedagogical works in vocational educational institutions as one of the conditions to provide productivity of professional training of the future qualified workers of art specialties.

Keywords: philosophical, meteorological, social, economic, political, artistic trade.

УДК 377.44

КОУЧИНГ ЯК ІННОВАЦІЙНА ТЕХНОЛОГІЯ ОСОБИСТІСНО-РОЗВИВАЛЬНОГО НАВЧАННЯ: ОСОБЛИВОСТІ ЗАСТОСУВАННЯ В ПРОФЕСІЙНОМУ НАВЧАННІ

Бородієнко О.В.

Інститут професійно-технічної освіти
Академії педагогічних наук України

Музичко Л.В.

Київський національний економічний університет імені Вадима Гетьмана

Обґрунтовано доцільність використання коучингу як технології особистісно-розвивального навчання в системі професійної освіти. Розширено та доповнено бачення концепції освітнього коучингу. Виділено системи, взаємодія в рамках яких може бути зреалізована із застосуванням коучингового підходу. Схарактеризовано специфічні компетентності педагога, розвиток яких є необхідним для реалізації коучингової взаємодії в індивідуальному та груповому форматі. Акцентовано увагу на специфіці використання таких інструментів коучингу, як рівні слухання та зворотній зв'язок.

Ключові слова: особистісно-розвивальне навчання, коучинг, професійна освіта, педагогічна технологія, глибинне слухання, продуктивний зворотній зв'язок.

Постановка проблеми. Сучасний етап суспільно-економічного розвитку нашої країни вимагає від вітчизняної педагогіки вдосконалення підходів та принципів організації процесу навчання, що давало б можливість: забезпечувати такий рівень фахової підготовки спеціалістів, який визнаватиме високий потенціал конкурентоздатності на ринку праці; створювати у системі професійної освіти умови для формування професійно обізнаної, вмотивованої до навчально-пізнавальної діяльності, здатної до саморозвитку особистості; формувати у майбутніх спеціалістів такі необхідні в сучасних реаліях компетентності, як професійна мобільність, комунікативна компетентність, адаптивність до змін, відповідальність за результати власної професійної діяльності та розвитку, управління особистою ефективністю. Викликом сучасності є здатність особи до швидких змін (адаптація до нових умов виконання діяльності, підвищення професійної компетентності тощо). Остання умова потребує наявності технологій, зокрема і в освіті, що здатні забезпечити людині саме такі зрушення.

Окрім того, зміна парадигми навчання з предметної на особистісно-зорієнтовану (яка сама по собі не є самоціллю, а є віддзеркаленням неоліберальної педагогіки та дає можливість пошуку нових можливостей актуалізації особистісного потенціалу)

актуалізує необхідність пошуку нових педагогічних технологій та методів навчання, які б забезпечили можливість реалізації завдань сучасної педагогіки.

Аналіз останніх досліджень і публікацій. Аналіз наукової літератури [1, 5, 6, 9] та власний педагогічний досвід авторів в системі професійно-технічної, вищої та корпоративної освіти дає змогу стверджувати, що такою інноваційною для педагогіки технологією, яка дасть змогу задіяти особистий потенціал тих, хто навчається, сформувати у них готовність та здатність до самостійної навчально-пізнавальної діяльності, згенерувати вміння використовувати всі можливі ресурси для досягнення поставлених цілей та реалізації завдань, вміння самостійно здійснювати, коригувати та контролювати свою діяльність, є коучинг [6].

Маючи всі ознаки педагогічної технології, оскільки є моделлю спільної педагогічної діяльності з проектування, організації та проведення навчального процесу з безумовним забезпеченням комфортних умов для учнів і вчителя, коучинг може бути органічно «вписаний» в структуру різноманітних форм організації навчальних занять, а також реалізації інших видів взаємодії суб'єктів педагогічного процесу в системі професійної освіти.

Аналіз літературних джерел, у яких досліджуються різноманітні аспекти зазначеного кола про-

блем, дозволяє виявити деякі закономірності, а саме: має місце значна розробленість принципів використання коучингу в зарубіжній практиці, яка, проте, відображує суттєвий прояв уваги до коучингу як форми індивідуального консультування; є спроби з'ясувати потенціал використання коучингу в закладах вищої освіти (зокрема, українською дослідницею Т.А.Боровою була запропонована концепція освітнього коучингу, сформульовані методологічні підходи та принципи використання коучингу як елементу адаптивного управління у ВНЗ [1, с. 277]), професійної освіти [4], корпоративного навчання та розвитку персоналу [2, 3]. Вочевидь, що сучасні умови розбудови професійної освіти підштовхують до усвідомлення доцільності постановки питання про розширення меж наукового пошуку у цьому напрямку.

Виділення не вирішених раніше частин загальної проблеми. Вважаємо, що продуктивною може стати наукова дискусія з приводу можливостей використання коучингу в системі професійної освіти, що дало б змогу покращити результати навчально-пізнавальної діяльності учнів, студентів та слухачів за рахунок використання їхніх нерозкритих та незадіяних особистісних ресурсів.

Мета статті. Таким чином, метою даної статті є з'ясування підходів та технологій застосування коучингу в системі професійної освіти.

Виклад основного матеріалу. Авторка концепції освітнього коучингу Т.А. Борова, трактує його як «систему заходів щодо встановлення взаємодії між учасниками навчально-виховного процесу з метою досягнення взаємно визначених цілей як з удосконалення професійної діяльності, так і підвищення якості навчання» [1, с. 277]. Крім того, дане визначення доповнюється низкою важливих аспектів, які розкривають розуміння коучингу як педагогічної технології. Авторка доводить, що взаємодія між учасниками навчального процесу, яка відбувається із використанням коучингових інструментів, спроектованих та застосованих в залежності від мети взаємодії, беззаперечно ґрунтуються на філософії коучингу. В такому форматі взаємодії фокус уваги педагога має бути спрямованим на забезпеченні процесу самостійної постановки тим, хто навчається, цілей навчання та інших видів діяльності, самостійного генерування ним оптимальних шляхів і методів її досягнення, самостійної оцінки, моніторингу та контролю виконання завдань. Педагог має обов'язково генерувати конструктивний зворотній зв'язок тому, хто навчається, а також повинен забезпечити процес зростання мотивації діяльності [4].

В системі професійної освіти модель використання коучингу може продуктивно реалізовуватись в різноманітних системах взаємодії і слугувати кращому досягненню цілком визначених педагогічних цілей, а саме:

- «педагог-учень»: в навчальних закладах професійно-технічної освіти (*далі – ПТНЗ*) для активізації навчально-пізнавальної діяльності учнів, посилення їхньої мотивації, для реалізації виховної функції, для активізації саморозвитку та відповідальності учнів);

- «методист ПТНЗ – педагог ПТНЗ»: з метою задіяти особистісний і професійний потенціал педагогів, забезпечити зростання їхньої мотивації до застосування прогресивних педагогічних технологій, а також посилення мотивації до саморозвитку);

- «керівник ПТНЗ – педагоги»: для вдосконалення процесу управління ПТНЗ, зростання індивідуальних та групових результатів працівників, зростання їхньої відповідальності;

- «методист навчально-методичного центру – методист ПТНЗ»: для зростання мотивації педагогів до застосування прогресивних педагогічних технологій, їхньої мотивації до саморозвитку, вдосконалення особистих результатів).

Аналогії можуть бути проведені і щодо вищих навчальних закладів – в системах «педагог-студент», «керівник структурного підрозділу – педагог» також йдеться про досягнення зазначених вище цілей.

Формат взаємодії може бути як індивідуальним (у формі індивідуальних бесід), так і груповим (проведення навчальних занять з використанням специфічних інструментів коучингу, проведення нарад тощо).

Безвідносно до формату реалізації коучингової взаємодії важливим для досягнення відчутних результатів є розвиток (а в деяких випадках і цілеспрямоване формування) специфічних елементів професійної компетентності особи, яка в процесі реалізації власної професійної діяльності певний час виступає з позиції коуча. Без наявності таких компетенцій реалізація коучингової взаємодії є неможливою. Зокрема, йдеться про вміння слухати та вміння генерувати продуктивний зворотній зв'язок. Зазначені компетенції є важливими для будь-якого суб'єкта, який реалізує позицію коуча і є часткою описаних вище систем. Для ілюстрації цієї тези упинимось на прикладі навчальної взаємодії учнів та вчителів, студентів/слухачів та викладачів.

Педагогічне спілкування, спрямоване на поглиблення розуміння навчальних досягнень тих, хто навчається, передбачає застосування педагогом різних рівнів слухання. У коучингу слухання дозволяє глибше зануритись у зміст бесіди, повніше зрозуміти сказане, а також «почути» те, що не виявляється прямим змістом слів. Ці можливості забезпечує слухання, здійснюване на різних рівнях. Характер слухання змінюється в залежності від фокусування уваги на тому, що/кого ми слухаємо. Виокремлюють чотири рівні слухання (рис. 1), відмінні за ступенем заглиблення у предмет комунікації, а саме:

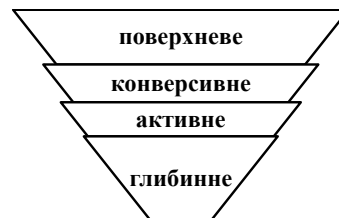


Рис. 1. Рівні слухання співбесідника

Як бачимо, слухання може відбуватися поверхнево. Особа виглядає слухачем, хоча насправді ж може бути зосередженою на чомусь іншому, що мало стосується предмету розмови. Ідеологи та практики коучингу [7] вважають таке слухання мало придатним для застосування, оскільки досягнення цілей процесу великою мірою залежить від інформації, яка з'являється у розмові. І у навчальній діяльності поверхнєве слухання педагогом свого учня позбавляє його можливості отримати бажаний для кращого розуміння процесу та його результатів обсяг інформації.

У разі конверсивного слухання особа і слухає, і обдумує, і висловлюється з приводу почутого. Для практики коучингу такий різновид слухання мало придатний через втрату можливості вирішувати поставлені завдання. У навчальній діяльності конверсивне слухання доцільне у разі, коли педагог консультує учня або виконує роль ментора. Такий підхід обумовлює формат комунікації, у якому значно обмежується прояв суб'єктивності учня і не ви-

никає умов для задіяння його особистісного потенціалу повною мірою.

Реалізуючи активне слухання, педагог докладає більших зусиль для того, щоб слухати і розуміти інформацію, аніж для того, щоб говорити. Відбувається довільне зосереджування уваги на предметі розмови, активне прагнення зрозуміти, про що говорить співбесідник. Активне слухання є необхідною умовою перебігу процесу коучингу, оскільки воно забезпечує отримання максимально можливої повноти картини того, що відбувається. Саме завдяки активному слуханню педагог може найбільш повно зрозуміти, наскільки змістовно, якісно і у якому обсязі учень за своїх навчальний матеріал. У разі наявних пробілів та помилкових суджень/дій з'являється можливість не лише виявити останні, а й створити умови для того, щоб учень самостійно зміг їх виявити та визначити способи корекції/усунення.

Глибинне слухання дає можливість особі розуміти іншу особу завдяки проникненню у сутність сказаного або навіть зрозуміти те, про що не було сказано. Це стає можливим завдяки тому, що вона знаходиться у специфічному стані свідомості, який забезпечує відповідне сприйняття інформації. Такий спосіб слухання значно підвищує ефективність роботи педагога-коуча, адже сприяє кращому розумінню особистості учня, його цінностей, мотивації. У навчально-виховній роботі, яку здійснює той чи інший освітній заклад, глибинне слухання може бути більш корисним в процесі проведення виховної роботи.

Зворотний зв'язок у навчально-пізнавальній взаємодії дає можливість оцінити і процес, і результат. Сутність педагогічної оцінки полягає у порівнянні об'єкту оцінювання з певним еталонним зразком з метою встановлення ступеню відповідності чи розбіжності між ними. Натомість коучинг-підхід у навчанні дає можливість змінити акценти у цьому процесі, а саме:

- зосередитись на пошуку джерел помилок та шляхів їхнього подолання за рахунок власних ресурсів та у спосіб, який є найбільш прийнятним для особи;

- зосередитись на пошуку шляхів компенсації відсутнього чи недостатнього наявного ресурсу для розв'язання навчального завдання;

- зосередитись на пошуку власного зиску від розв'язання певного навчального завдання.

Ефективний зворотний зв'язок повинен бути спрямованим на конкретну поведінку (та її результати) особи, який він надається, для того, щоб вона могла розумно щось змінити. Якщо якість виконання завдання учнем є недостатньо високою, то більшу користь принесе не виявлення факту розбіжності з еталонним зразком та фіксація «винуватості» його у цьому, а дещо інший підхід. Більш ефективним буде застосування коучингового алгоритму надання зворотного зв'язку, який можна описати такими складовими:

- **опис:** Що сталося (факт)? Чого ти хочеш зараз?

- **досвід:** Чого ти навчився?

- **вміння:** Яким чином ти зможеш це застосувати?

- **можливості:** Якщо подивитися на цю ситуацію як на можливість, то які перспективи тут можна побачити?

Як бачимо, такий підхід створює умови для розвитку учня, студента або слухача як суб'єкта свого учіння. Педагог, даючи зворотній зв'язок тому, хто навчається, на етапі опису реалізує свою педагогічну функцію оцінювання і забезпечує виявлення розбіжності між реальним та бажаним результатом. Всі інші етапи виводять його на виконання ролі вихователя, який формує особистість учня – його самостійність, відповідальність, віру в свої можливості тощо.

Застосування педагогом коучингового підходу у наданні зворотного зв'язку при оцінці результатів навчальної діяльності суб'єкта учіння відіграє і мотивуючу роль, оскільки дозволяє останньому відкрити у собі потенціал для продуктивного розв'язання у майбутньому завдань, які в минулому чи у сьогодні викликали труднощі, а також отримувати задоволення від виконуваної роботи.

Вміння слухати та генерування продуктивного зворотного зв'язку є лише окремими, хоч і необхідними, вміннями, необхідними для реалізації навчально-виховної взаємодії в системі професійної освіти. Вони є базовими та дають можливість зреалізувати як індивідуальні, так і групові форми взаємодії на основі коучингу.

Підсумовуючи сказане, можна зробити такі **висновки:**

1. Використання коучингу як технології особистісно-розвивального навчання в системі професійної освіти є доцільним з огляду на його здатність значно прискорювати процеси особистісного розвитку і активізації власного потенціалу особи, яка навчається.

2. Концепція освітнього коучингу містить положення, реалізація яких дозволить продуктивно розбудувати систему професійної освіти в державі на різних її рівнях та у межах різних систем, які її складають.

3. Специфічні компетентності педагога, розвиток яких є необхідним для реалізації коучингової взаємодії в індивідуальному та груповому форматі, а також володіння коучинговим інструментарієм є чинниками, що підвищують рівень його професійної компетентності.

Все сказане дає підстави висувати певні **пропозиції.**

Очевидно, що використання коучинг-підходу у навчанні може призводити до значного підвищення рівня продуктивності навчального процесу, до прискорення особистісного розвитку і професійного зростання його суб'єктів і має низку «за» на користь його застосування. Водночас, коучингова діяльність є окремим різновидом суспільної практики і потребує спеціального навчання. Система професійного навчання педагогів не містить такого напрямку професіоналізації і поки що не може бути широко реалізована системою освіти. Тому, як більш гнучка система, цю задачу може реалізувати система післядипломного навчання у різних її формах. Але для того, щоб це стало можливим, в Україні повинні з'явитись відповідні фахівці, що забезпечать первинне професійне навчання коучів у галузі освіти на основі відповідних програм.

Список літератури:

1. Борова Т.А. Теоретичні засади адаптивного управління професійним розвитком науково-педагогічних працівників вищого навчального закладу: монографія / Т.А. Борова. – Харків: СМІТ, 2011. – 381 с.
2. Бородієнко О.В. Коучинг як особистісно-розвивальна технологія: особливості застосування коучингового підходу в процесі розвитку професійної компетентності керівників / О.В. Бородієнко // Гуманітарний вісник ДВНЗ «Переяслав-Хмельницький державний педагогічний університет імені Григорія Сковороди». – Додаток 5 до Вип. 31: Тематичний випуск «Проблеми емпіричних досліджень у психології». – К.: Гнозис, 2014. – С. 19-25.

3. Бородієнко О.В. Система професійного розвитку керівників як чинник забезпечення результативності діяльності структурних підрозділів з продажу послуг зв'язку / Науковий часопис Національного педагогічного університету імені М.П. Драгоманова. Серія 16 «Творча особистість вчителя: проблеми теорії і практики: Збірник наукових праць». – Вип. 24(34). – К.: НПУ імені М.П. Драгоманова, 2014. – С. 90-95.
4. Бородієнко О., Музичко Л. Методологічні засади використання інструментів коучингу в сучасній професійній освіті / О. Бородієнко, Л. Музичко // Проблеми та перспективи розвитку науки на початку третього тисячоліття у країнах Європи та Азії: матеріали VII Міжнародної науково-практичної інтернет-конференції (Переяслав-Хмельницький, 1 листопада 2014 року) / Міністерство освіти і науки України, Державний вищий навчальний заклад «Переяслав-Хмельницький державний педагогічний університет імені Григорія Сковороди». – Переяслав-Хмельницький, 2014. – С. 85-87. – Режим доступу: http://conferences.neasmo.org.ua/uploads/conference/file/10/conference_1-2.11.2014.pdf
5. Голви Т. Максимальная самореализация: Работа как внутренняя игра / Т. Голви – [пер. с англ.] / Голви Т. – М.: Альпина Бизнес Букс, – 2007. – 252 с.
6. Дмитриева Е.Н. Возможности использования методов и приемов коучинга в профессионально-личностном становлении студентов / Дмитриева Е.Н., Тренькаева Н.А // Вестник ТГУ. Философия. Социология. Политология. – 2008. – № 3(4). – С. 144-147.
7. Стар Дж. Коучинг. Полное руководство по методам, принципам и навыкам персонального коучинга / Пер. с англ. / Дж. Стар. – М.: Бизнес Психологи, 2011. – 359 с.
8. John Whitmore. Coaching for Performance: GROWing Human Potential and Purpose – The Principles and Practice of Coaching and Leadership, 4th Edition. – Nicholas Brealey Publishing; Fourth Edition edition / John Whitmore. – 2009. – 244 p.

Бородієнко А.В.

Институт профессионально-технического образования
Академии педагогических наук Украины

Музичко Л.В.

Киевский национальный экономический университет имени Вадима Гетьмана

КОУЧИНГ КАК ИННОВАЦИОННАЯ ТЕХНОЛОГИЯ ЛИЧНОСТНО ОРИЕНТИРОВАННОГО РАЗВИВАЮЩЕГО ОБУЧЕНИЯ: ОСОБЕННОСТИ ИСПОЛЬЗОВАНИЯ В ПРОФЕССИОНАЛЬНОМ ОБУЧЕНИИ

Аннотация

Обоснована целесообразность использования коучинга как технологии личностного развивающего обучения в системе профессионального образования. Расширено и дополнено видение концепции образовательного коучинга. Выделены системы, взаимодействие в рамках которых можно реализовать с использованием коучингового подхода. Исследованы специфические компетенции педагога, развитие которых является необходимым для реализации коучингового взаимодействия в индивидуальном и групповом форматах. Акцентировано внимание на специфике использования таких инструментов коучинга, как уровни слушания и обратная связь.

Ключевые слова: личностно ориентированное обучение, коучинг, профессиональное образование, педагогическая технология, глубинное слушание, продуктивная обратная связь.

Borodiyenko O.V.

Institute of Vocational Study
of Academy of Pedagogical Sciences of Ukraine

Muzhichko L.V.

Kiev National Economic University named after V. Getman

COACHING AS AN INNOVATIVE TECHNOLOGY OF PERSONALITY DEVELOPING EDUCATION: PECULARITIES OF USAGE IN PROFESSIONAL TRAINING

Summary

The expediency of coaching approach usage as a technology of personality oriented learning is justified in the article. Vision of the concept of educational coaching is enhanced and expanded. Systems in which the interaction based on coaching approach is highlighted. Also the authors determined specific competence of the teacher, the development of which is necessary to implement coaching interaction in individual and group formats. Attention is focused on the specifics of usage of such coaching tools as levels of listening and feedback.

Keywords: personality-developing education, coaching, professional training, educational technology, deep listening, productive feedback.