



УДК 159.925/98

## РОЗВИТОК ПРОФЕСІЙНОГО ІНТЕЛЕКТУ МАЙБУТНІХ ФАХІВЦІВ СОЦІАЛЬНОЇ СФЕРИ ЗАСОБАМИ КОУЧИНГУ

Мельничук О.Б., к. психол. н.,  
доцент, завідувач кафедри галузевої психології та психології управління  
Національний педагогічний університет імені М.П. Драгоманова

У статті проаналізований метод коучингу, як засіб розвитку професійного інтелекту майбутніх фахівців соціальної сфери. Розкрита роль технології коучингу в процесі розвитку професійного інтелекту та реалізації професійної діяльності фахівців. Описані особливості застосування коучингу в процесі професійної підготовки майбутніх соціальних працівників, як засобу розвитку професійно-особистісних ресурсів студентів. Визначено психологічні засади застосування коучингу, як технології розвитку професійного інтелекту майбутніх фахівців соціальної сфери в процесі професійної підготовки.

**Ключові слова:** професійний інтелект, професійний інтелект майбутніх фахівців соціальної сфери, розвиток професійного інтелекту, коучинг, професійний коучинг.

В статье проанализирован метод коучинга, как средство развития профессионального интеллекта будущих работников социальной сферы. Раскрыта роль технологии коучинга в процессе развития профессионального интеллекта и реализации профессиональной деятельности специалистов. Описаны особенности применения коучинга в процессе профессиональной подготовки будущих социальных работников, как средства развития профессионально-личностных ресурсов студентов. Определены психологические основы применения коучинга, как технологии развития профессионального интеллекта будущих работников социальной сферы в процессе профессиональной подготовки.

**Ключевые слова:** профессиональный интеллект, профессиональный интеллект будущих работников социальной сферы, развитие профессионального интеллекта, коучинг, профессиональный коучинг.

### Melnychuk O.B. DEVELOPMENT OF PROFESSIONAL INTELLIGENCE OF FUTURE SOCIAL SPHERE SPECIALISTS BY MEANS OF COACHING

In this article coaching method as a way to develop professional intelligence of future social sphere specialists is analysed. The role of coaching technology in process of developing professional intelligence and performing professional activity of social sphere specialists is revealed. The specifics of applying coaching to process of professional training of future social workers as means of developing professional and personal resources of student are described. Psychological basics of applying coaching as a technology of professional intelligence development of future social sphere specialists in process of professional training are determined.

**Key words:** professional intelligence, professional intelligence of future social sphere specialists, development of professional intelligence, coaching, professional coaching.

**Постановка проблеми.** Сучасний етап розвитку економіки та освіти України визначає нові вимоги та перспективи підготовки фахівців у різних галузях. Метою сучасної професійної освіти є підготовка компетентних висококваліфікованих фахівців, що добре орієнтовані в специфічних завданнях певної сфери, мають високі рівні професіоналізму, високий інтелектуальний та творчий потенціал, володіють необхідними навичками та уміньми для ефективного виконання професійних функцій, сформовані професійно-значущі особистісні якості, готові до професійного саморозвитку та самовдосконалення тощо.

За сучасних умов модернізації змісту професійної підготовки фахівців у вузах одним із важливих завдань є розвиток інтелектуального потенціалу майбутніх професіоналів, формування специфічного для певного виду діяльності професійного інтелекту, що визначатиме в майбутньому

ефективність виконання професійних завдань. У наукових дослідженнях підкреслюється роль інтелектуальної діяльності в процесі професійної підготовки фахівців у вузі [1]. Сучасний фахівець має бути інтелектуальним, думачим, здатним оперативного реагувати на нові виклики, проявляти компетентність та гнучкість у вирішенні професійних завдань. Професійний інтелект формується в процесі професійного навчання в результаті вирішення учбово-професійних завдань і визначає в майбутньому успішність та ефективність трудової діяльності.

Розвиток інституту соціальної роботи в Україні висуває особливі вимоги до особистості фахівців у цій сфері. Специфіка професійної діяльності в соціальній сфері характеризується розмитістю меж професійної компетентності, відсутністю достатньої кількості технологій вирішення професійних завдань, невизначеністю критеріїв оцінки результатів праці тощо. Все це по-

требує особливих особистісних та інтелектуальних якостей фахівців – гуманістичної світоглядної життєвої позиції, емоційної культури, комунікативної компетентності, здатності до рефлексії, зокрема і професійної, високого розвитку загальних та спеціальних здібностей, сформованих професійно значущих інтелектуально-особистісних якостей, інтелектуальної культури тощо. Вимоги до професійного інтелекту фахівця соціальної сфери ґрунтуються на визначенні специфіки його праці – соціальної та психосоціальної підтримка та допомога, соціальний захист та обслуговування кризових категорій клієнтів.

Актуальним є дослідження умов та засобів розвитку професійного інтелекту майбутніх фахівців соціальної сфери в процесі вузівської підготовки. Одним із ефективних засобів розвитку професійного інтелекту майбутніх фахівців соціальної сфери ми вважаємо професійний коучинг.

#### **Стан наукової розробки проблеми.**

Аналіз наукових джерел показав, що окремі аспекти проблеми професійного інтелекту та особливостей його становлення в процесі підготовки у вузі досліджувалися в роботах Ж. Барон, Е. Джей, Д. Перкінс, С. Тішман, Г. Саломон та ін.; становлення особистості професіонала як суб'єкта професійної діяльності аналізувалось у працях О. Бондарчук, Л. Карамушки, Г. Ложкіна, С. Максименка, Л. Орбан-Лембрик, В. Семиченко, В. Третьяченко, Ю. Швалба та ін.; окремі питання психологічного забезпечення професійної діяльності в соціальній сфері висвітлені в працях сучасних психологів та педагогів – О. Безпалько, П. Криворучко, Н. Кривоконь, С. Максименка та ін. Проблеми професійної підготовки фахівців соціальної сфери, що будуть здатні адекватно реагувати на виклики та труднощі професійної діяльності в сучасних складних нестабільних проблемних ситуаціях, ефективно застосовувати новітні інноваційні технології соціальної та психосоціальної допомоги клієнтам, стають предметом досліджень у наукових працях із філософії, соціології, психології, психотерапії тощо, відображені в науково-методичних публікаціях практиків соціальних, психологічних та соціально-психологічних служб різного спрямування. Втім аналіз наукової літератури показав, що безпосередньо дослідження технології професійного коучингу, як засобу розвитку професійного інтелекту майбутніх фахівців соціальної сфери, не здійснювалося.

Таким чином, соціальна значущість проблеми, необхідність подальшого розширення теоретичних та прикладних досліджень

особливостей професійної підготовки фахівців соціальної сфери і обумовили вибір теми нашого дослідження: «Розвиток професійного інтелекту майбутніх фахівців соціальної сфери засобами коучингу». Об'єкт дослідження – процес розвитку професійного інтелекту майбутніх фахівців соціальної сфери. Предмет дослідження – коучинг, як засіб розвитку професійного інтелекту майбутніх фахівців соціальної сфери.

Мета дослідження – дослідити особливості коучингу, як засобу розвитку професійного інтелекту майбутніх фахівців соціальної сфери та ефективного здійснення ними в подальшому професійної діяльності. Завдання дослідження: 1. Розкрити особливості та роль коучингу у процесі розвитку професійного інтелекту майбутніх фахівців соціальної сфери. 2. Визначити технології коучингу, як засобу розвитку професійного інтелекту майбутніх фахівців соціальної сфери в процесі вузівської підготовки.

**Мета статті.** Головною метою цієї роботи є розкриття особливостей застосування технологій коучингу, як засобу розвитку професійного інтелекту майбутніх фахівців соціальної сфери в процесі їх професійної підготовки у вузі.

**Виклад основного матеріалу.** Розвиток професійного інтелекту майбутніх фахівців соціальної сфери є важливим завданням вузівської освіти. Як свідчать результати емпіричних досліджень, профілі професійного інтелекту (соціального, емоційного, внутрішньо особистісного тощо) у студентів майбутніх соціальних працівників знаходяться переважно на рівні вираженості нижче середнього та середнього, що не сприятиме ефективному виконанню специфічних професійних завдань [2–4]. У процесі вузівської освіти майбутніх фахівців соціальної сфери необхідне забезпечення системи психолого-педагогічних та соціально-психологічних умов становлення професійного інтелекту: створення професійно орієнтованого середовища, конструктивна навчальна професійна взаємодія викладачів на студентів, моделювання змісту освіти через поєднання теоретичних знань та системи практичних навичок і умінь, розвиток особистісних та інтелектуальних потенціалів студентів тощо. Важливим інструментом реалізації цих умов у системі професійної підготовки фахівців такого профілю є професійний коучинг.

Категорія коучингу (від англ. coaching – тренерство) бере свої витоки у спортивному тренерстві, розроблялася в межах когнітивної, позитивної та організаційної психології, психології управління, консуль-



тативної психології та ін. В основі тлумачення даного поняття лежать ідеї постійного розвитку потенційних можливостей людини в різних сферах її життєдіяльності. В сучасних психологічних дослідженнях коучинг аналізується в контексті консультування з особистісних та професійних проблем [5] як система ефективних трансформаційних комунікацій з самим собою та іншими людьми [6–7], як метод управління персоналом [8–10], як засіб «викликання до життя» найкращого в людині чи команді [11], як система психологічних прийомів для удосконалення професійної діяльності клієнта чи організації в цілому [12], технологія реалізації потенціалу особистості [13–14], засіб оптимізації людського потенціалу, професійного становлення та ефективності роботи організації [15] тощо. В цілому, трактування коучингу зводяться до розуміння його як методу та технології консультування, спрямованого на розвиток та реалізацію особистісного потенціалу клієнта (групи) з метою отримання максимально можливого ефективного результату в певній сфері (професійній, взаємодії, управлінні тощо).

У контексті постановки питання застосування професійного коучингу, як технології розвитку професійного інтелекту майбутніх фахівців соціальної сфери в навчально-виховному процесі вузу, ми виділяємо такі його особливості: 1) коучинг – це спосіб підтримки в процесі професійного навчання, орієнтований не на пояснення чи надання інформації, а на дію; 2) коучинг сприяє розвитку професійно-особистісних якостей фахівців; 3) коучинг оптимізує процеси адаптації та реалізації фахівця в професії, формує сприятливий соціально-психологічний клімат у професійному середовищі; 4) коучинг сприяє професійному самопізнанню, саморозумінню, професійній рефлексії, професійній самореалізації та професійній самоактуалізації тощо; 5) коучинг підвищує професійну самоефективність особистості. Активне впровадження коуч-технологій у систему професійної підготовки майбутніх фахівців соціальної сфери відкриває дієві способи, можливості та перспективи розвитку професійного інтелекту, професійної компетентності та підвищення в подальшому результативності професійної діяльності таких працівників.

Результати теоретичних та емпіричних досліджень дозволили нам визначити навчальну програму для розвитку професійного коучингу для розвитку професійного інтелекту у майбутніх фахівців соціальної сфери. Освітній професійний коучинг ми розглядаємо як систему психолого-педа-

гогічних та соціально-психологічних процедур, спрямованих на розвиток професійних знань, навичок та умінь у процесі професійного навчання. Навчальна програма призначена для студентів-старшокурсників, що проходять (проходили) навчальну та виробничу практику в закладах соціального захисту, соціальних та соціально-психологічних службах тощо, мають власний (хоча можливо й невеликий) досвід практичної професійної діяльності в соціальній сфері. Програма реалізується як факультатив, розрахована на 36 годин, з яких: лекції – 6 год., практичні заняття – 20 год., самостійна робота – 10 год. Робота передбачає індивідуальні та групові форми взаємодії через активне навчання та навчання через зворотний зв'язок. Освітній професійний коучинг зорієнтований на майбутню професійну діяльність та має меті розвиток професійних інтелектуально-особистісних ресурсів майбутніх фахівців соціальної сфери, розвиток їх професійного мислення, емоційної сфери, самоконтролю в комунікації та саморегуляції в професійній взаємодії, професійної мотивації та самостійності, орієнтований на самокоучинг професійного розвитку (управління людини собою, своїми ресурсами для досягнення поставлених цілей). Програма коучингу побудована так, що дозволяє в процесі коуч-процедур актуалізувати теоретичні знання студентів та на основі їх досвіду спроектувати профіль власної професійної діяльності.

У процесі освітнього професійного коучингу застосовуються основні коуч-техніки: постановка запитань (інтерв'ю), дискусії, мозковий штурм, метод конкретних ситуацій, метод емоційного стимулювання, методи створення сприятливої психологічної атмосфери, метод створення ситуації пізнавальної дискусії, метод проєктів, «письмове есе-розмірковування», рефреймінг, інтерпретації, прояснення, перспективна гра, стратегії результативної творчості, метафори та ін. [5; 7; 11].

Технологія проведення освітнього професійного коучингу ґрунтується на трьох положеннях коучингових процедур будь-якого типу – переконання, цінності та цілі. В основу роботи покладені чотири стадії (С. Дуглас, У. Морлей): постановка цілей, оцінювання, планування діяльності, власне діяльність та моніторинг [16]. Оцінювання результативності коучингових процедур здійснюється на основі оцінки коучингових вмінь: відкрита комунікація, колективна робота, неоднорідність робочого середовища (ситуативність, адаптація) та ін. [17]

Програма професійного коучингу для розвитку професійного інтелекту майбутніх

фахівців соціальної сфери містить п'ять модулів. Наведемо орієнтовний тематичний план коуч-сесій.

Вступна частина «Коучингова компетентність» передбачає інформування клієнта про зміст коучингу, специфічні інструменти та засоби коучингу, визначення принципів роботи впродовж занять, особливості взаємин коуча та клієнта, їх права та обов'язки в процесі коуч-взаємодії, самостійна робота клієнта між сесіями. Конкретними результатами вступної сесії є визначення мети та завдань роботи, адміністрування (графік роботи тощо), знайомство учасників та встановлення контактів із коучем, формулювання запиту учасників (очікувань) [5].

Модуль 1. «Професійне мислення та інтуїція в професійній роботі соціального працівника». Визначення змісту професійного мислення та професійного інтелекту; аналіз поточної ситуації (проблеми) в професійній діяльності; визначення внутрішніх і зовнішніх перешкод на шляху до бажаного результату; аналіз ресурсів та можливостей для досягнення результату, вибір конкретного варіанту дій, складання плану дій, реалізація плану, аналіз результативності та визначення можливих перспектив у вирішенні проблемної ситуації.

Модуль 2. «Соціальний інтелект у професійній діяльності соціального працівника». Визначення змісту поняття «соціальний інтелект»; діагностика проблем та труднощів у соціальній взаємодії, вияв придушених імпульсів тощо; аналіз труднощів у взаємодії з різними групами клієнтів; розвиток комунікативно-особистісного потенціалу, соціальної перцепції, соціального мислення, соціальної уяви, здібності розуміти і моделювати соціальні явища, розуміти людей та мотиви, що ними керують; розвиток самоприйняття та самоповаги в професійній діяльності, відкритості новим ідеям.

Модуль 3. «Емоційний інтелект в соціальній роботі: ефективні стосунки з клієнтами». Визначення змісту поняття «емоційний інтелект»; діагностика особливостей розвитку емоційного інтелекту, усвідомлення власних емоцій та труднощів емоційного реагування в професійній діяльності; розвиток емпатичних навичок та навичок впливу в професійній взаємодії з клієнтами; розвиток адаптивних можливостей та здатності до управління стресовими ситуаціями в професійній взаємодії, розвиток позитивних емоцій.

Модуль 4. «Ефективна самоорганізація особистості». Визначення змісту внутрішнього особистісного інтелекту, що визначає здатність до самоконтролю та саморегуля-

ції, вміння управляти емоціями, стимулювати оптимальні робочі емоційні стани; аналіз проблем та труднощів самоорганізації особистості в процесі професійної діяльності, ефективність прийняття рішень, визначення пріоритетів; розвиток здатності до самоконтролю та саморегуляції в професійній взаємодії, дисципліна та самодисципліна фахівця, професійна рефлексія.

Модуль 5. «Самокоучинг ефективності в професії соціального працівника». Аналіз змісту професійної мотивації, труднощів та проблеми в професійній діяльності, мотивація та результативність, професійна відповідальність та самоефективність, рефлексія професійних досягнень, подолання професійних бар'єрів, розвиток професійної самоефективності.

Заклучна частина передбачає рефлексивний аналіз задоволеності очікувань від коучингу, рефлексію отриманого на заняттях досвіду, осмислення власних потенціалів та ресурсів для здійснення ефективної професійної діяльності в майбутньому, установку на активну професійну діяльність.

Отже, освітній професійний коучинг є важливим засобом розвитку професійного інтелекту та, в цілому, професійної компетентності майбутніх фахівців соціальної сфери, позаяк забезпечує розвиток професійно значущих інтелектуально-особистісних якостей та творчого потенціалу, сприяє розвитку уявлень про себе як суб'єкта майбутньої професійної діяльності, формує потребу в професійному самовдосконаленні. Технологія коучингу в процесі професійної підготовки майбутніх фахівців соціальної сфери забезпечує «входження» в реальні ситуації та проблеми професійної взаємодії з різними групами клієнтів, що дозволить підвищити вмотивованість та продуктивність професійної діяльності в майбутньому.

**Висновки та перспективи дослідження.** Розвиток професійного інтелекту майбутніх фахівців соціальної сфери є важливим завданням сучасної вузівської професійної підготовки. Потужним засобом розвитку професійного інтелекту в умовах вузівського навчання фахівців такого профілю є застосування коуч-технологій. Освітній професійний коучинг забезпечує розвиток професійно-значущих інтелектуально-особистісних якостей, сприяє розвитку професійного мислення, соціального та емоційного інтелекту, формує навички самоконтролю та саморегуляції в комунікативній професійній взаємодії, забезпечує здатність до оцінки проблемної ситуації та прийняття ефективних рішень щодо вирі-



шення професійних завдань, формує професійну культуру, мобілізує на продуктивну творчу діяльність, сприяє формуванню навичок самокоучингу тощо.

Освітній професійний коучинг майбутніх фахівців соціальної сфери розглядається як система психолого-педагогічних та соціально-психологічних умов та впливів, що сприяють розумінню, осмисленню та розвитку ними своїх можливостей і ресурсів, що за умов належної мотивації забезпечать здійснення ефективної та успішної професійної діяльності. Розроблена програма освітнього професійного коучингу має структуру, що відображає як процес набуття коучингових умінь, так і змістові елементи поняття «професійний інтелект фахівців соціальної сфери».

На наступних етапах дослідження заплановано вивчити ефективність результатів впровадження освітньої програми професійного коучингу.

#### ЛІТЕРАТУРА:

- Смирнов В.П., Смирнов И.П. Стандарты профессионального образования: типы, структура, оценки качества. Сравнительный анализ зарубежной и российской практик. – М., 2001. – 146 с.
- Мельничук О.Б. Емоційна складова професійного інтелекту майбутніх фахівців соціальної сфери / О.Б. Мельничук // Scientific Journal «Science Rise». – Видавництво НВП ПП «Технологічний центр», 2015. – № 11/1 (16). – С. 74–81.
- Melnichuk O. The Psychological Peculiarities of Emotional Intelligence of Future Social Sphere Professionals / O. Melnychuk // The Advanced Science Journal – Scireps Corporation, United States, 2015 (6). – P. 107–112.
- Мельничук О.Б. Соціальний інтелект як складова професійного інтелекту майбутніх фахівців соціальної сфери / О.Б. Мельничук // Науковий вісник Херсонського державного університету // Серія: Психологічні науки. – Херсон, 2014. – Випуск 1. – Том 2. – С. 52–57.
- Уитворт Л., Кимси-Хаус Г., Сэндал Ф. Коактивный коучинг (Co-Active Coaching): учебник. – М.: издательство: Центр поддержки корпоративного управления и бизнеса, 2004. – 360 с.
- Аткинсон М. Внутренняя динамика коучинга / М. Аткинсон, Рае Т. Чоис. Пер. с англ. Том 1. – R.: Companion group, 2009. – 208 с.
- Аткинсон М. Пошаговая система коучинга / М. Аткинсон, Рае Т. Чоис; пер. с англ. – Том 2. – R.: Companion group, 2009. – 256 с.
- Уитмор Дж. Внутренняя сила лидера. Коучинг как метод управления персоналом // Coaching for Performance: Growing Human Potential and Purpose. – М.: «Альпина Паблишер», 2012. – 312 с.
- Уитмор Дж. Коучинг высокой эффективности. Новый стиль менеджмента. Развитие людей. Высокая эффективность // Coaching for Performance: GROWing People, Performance and Purpose. – М.: Международная академия корпоративного управления и бизнеса, 2005. – 168 с.
- Уитмор Дж. Coaching – новый стиль менеджмента и управления персоналом: практ. пособ. / Джон Уитмор: пер. с англ. – М.: изд-во «Финансы и статистика», 2005. – 160 с.
- Дауни М. Эффективный коучинг. Уроки тренера коучей. / Пер. с англ. – М.: «Добрая книга», 2015. – 288 с.
- О'Коннор Дж. Коучинг с помощью НЛП: практическое руководство по достижению поставленных целей / Дж. О'Коннор, А. Лейджерс / Пер. с англ. М. Котельниковой. – М.: изд-во ФАИР, 2008. – 288 с.
- Самольянов О.А. Коучинг до самой сути / О.А. Самольянов, М.Р. Джей. – СПб.: изд-во «Речь», 2008. – 126 с.
- Томашек Н. Системный коучинг. Целеориентированный подход в консультировании / Н. Томашек / Пер. с нем. – М.: изд-во «Гуманитарный центр», 2008. – 176 с.
- Петровська І.Р. Підвищення ефективності управлінської діяльності керівника за допомогою коучингу / І.Р. Петровська, Р.Д. Бала // Науковий вісник НЛТУ України. – 2010. – № 20.14. – С. 158–161.
- Douglas C.A. Executive Coaching: An Annotated Bibliography / C.A. Douglas, W. H. Morley. – NC: Greensboro, Center for Creative Leadership, 2000. – 164 p.
- McLean G. Measuring Managerial Coaching Skills / G. McLean, B. Yang, Ch. Kuo, A. Tolbert, C. Larkin // Human Resource Development Quarterly. – 2005. – Vol. 16, № 2. – P. 157–178.