

## ІННОВАЦІЙНИЙ КОУЧИНГОВИЙ ПІДХІД ЩОДО РОЗВИТКУ КОМПЕТЕНЦІЙ В ЗАКЛАДАХ ВИЩОЇ ОСВІТИ

Термін коучинг (coaching) прийшов з англійської мови, де він відповідає процесу підготовки студента до сесії (в буквальному перекладі означає «тренування», а коучер – відповідно, тренер). В системі навчання Оксфордського університету коучем (coach) іменували людей, які допомагали готуватися до іспитів. Важливо, що не навчав, а тільки допомагає готуватися до здачі.

Сам англійський термін coach утворений від назви угорського коча – кінної коляски. Тобто, коучинг – це такий засіб, який допомагає людині швидше рухатися на шляху до наміченої мети. Пізніше термін «коуч» поповнив спортивний словник, а сьогодні їм позначають фахівців, робота яких пов'язана з наставництвом, консультуванням та інструктуванням.

Як професія коучинг сформувався в 90-х рр. ХХ ст., після чого він став охоплювати всі сфери людської діяльності. Професійне навчання в рамках даного методу проходить у вигляді тренінгів та консультацій, заснованих на:

- гуманістичному підході в психотерапії;
- роботах Деніела Гоулмена про емоційний інтелект [1];
- методичних напрацюваннях провідних спортивних тренерів.

Обов'язково слід звернути увагу на прямий зв'язок між досягненими коучингом результатами з фізичним та психічним здоров'ям людини, тому рекомендації досвідчених тренерів обов'язково враховуються досвідченими коучами [2].

Коучинговий підхід допомагає створити в освітній організації, в тому числі закладах вищої освіти, атмосферу, сприятливу для розкриття особистісного потенціалу людей: відкриття в собі нових можливостей для зростання та самореалізації, постановки та прояснення власних цілей, самостійного вироблення стратегій їх реалізації.

Максимально повно суть цього напрямку в формуванні лідера визначив Тімоті Голви: це досягнення максимальної ефективності людини шляхом повного розкриття його внутрішнього потенціалу [3].

Саме формування мислення, спрямованого на використання закладених в людині здібностей, можна вважати основною метою коучингу. Це відрізняє його від наставництва, менторства та інших методик.

Нижче наведені визначення коучингу, кожне з яких розкриває його суть, але з різних точок зору:

- це бесіда, спрямована на самореалізацію людини, зміст якої визначає той, якого навчають, а хід – коуч;

- це створення в ході невимушеної бесіди обстановки, що полегшує просування людини до поставленої мети;

- це процес створення умов для максимально повного розкриття особистісних якостей людини.

Дуже добре сформульовано це поняття в книзі «Ефективний coaching» Майлза Дауні: «Коучинг – це мистецтво сприяти підвищенню результативності, навчання та розвитку іншої людини» [4].

Існує багато визначень коучингу. Це й тренінг особистої самореалізації, де тренер в формі бесіди веде клієнта до бажаних цілей, й система реалізації соціального та творчого потенціалу всіх учасників навчання. В цілому коучинг завжди створює умови для всебічного вдосконалення особистості людини.

Коучер (коуч-тренер) – це фахівець, який професійно допомагає своїм клієнтам досягати поставлених цілей. Коуч-тренер – це той, хто відбувся в житті, успішна людина, яка постійно удосконалює свої знання, працює над собою, володіє техніками розвитку кадрового потенціалу. Бізнес-коучер повинен отримати освіту в одній зі світових сертифікованих шкіл, які видають дозвіл на надання послуг з коучингу.

Професійний коучер:

- працює з клієнтом на визначення власного потенціалу;

- вчить правилам саморегуляції;

- мотивує людину на особистісне та професійне зростання.

На сьогоднішній день є кілька різновидів коучингу. Основна класифікація побудована на основі кількісного складу клієнтів. По області застосувань розрізняють такі види коучингу:

1. Індивідуальний коучинг. Консультант працює з клієнтом один на один. В ході співпраці вирішуються індивідуальні завдання, що зачіпають різні сфери життя людини: кар'єра, бізнес, здоров'я, взаємовідносини, сім'я.

2. Командний коучинг (груповий). Бізнес-коучер працює з групою людей. Особливість коуч-сесії полягає в тому, що у кількох людей є спільне завдання. Вони можуть бути сім'єю, бізнес-

партнерами, спортивною командою або громадською організацією.

3. Організаційний коучинг. Консультант взаємодіє з першою особою організації. Навчання передбачає застосування системних методик, спрямованих на виявлення потенціалу керівника, співробітників або всього підприємства. Відмінність організаційного коучингу від інших полягає в досягненні інтересів всієї організації, а не її окремих осіб [5, 237].

Також можна говорити про існування таких видів коучингу, як:

1. Лайф-коучинг. Один з найважливіших блоків роботи лайф-коучингу – це постановка мети.

Головне в роботі з особистістю – навчити його чітко розуміти те, чого він дійсно хоче. Під час навчання людина глибше пізнає себе, з'являється впевненість у своїх діях, підвищується усвідомленість. Коучинг не має відношення ні до психології, ні до психотерапії. Людина працює в цьому для створення бажаного майбутнього.

Темп життя сучасної людини не залишає шансів на реалізацію більшості планів. Адже коли випадає вільна хвилинка, люди чекають спокою й тиші, бажать ні про що не думати.

1. Персональний лайф-коучер допомагає не тільки керувати часом, а й дозволяє людині самому оцінювати кожен область свого життя. Тренінги сприяють рівноваги між кар'єрою, здоров'ям, фінансовим благополуччям, особистим життям.

2. Коучинг в освіті. Методики коучингу успішно застосовуються в освіті. Учень розкриває свій потенціал, домагається високих результатів у навчанні без примусу. Викладачі теж отримують користь від коучингу. Вони по-новому дивляться на процес навчання, орієнтуючись на вільну реалізацію нестандартних підходів. Викладач допомагає формуватися відповідальній особистості [6, с. 90].

3. Бізнес-коучинг спочатку для потреб бізнесу. Практика показала, що для підприємницької діяльності коучинг-технології адаптовані найкраще. Коучинг в бізнесі застосовують, щоб вивести людину на новий рівень, допомогти сформулювати цілі. Бізнес-коучер допомагає не тільки здійснити вибір кар'єри, а й прискорити кар'єрне зростання. Бізнес-коучинг може бути не пов'язаний з конкретною спеціалізацією або професією, хто навчається. Він допомагає йому знаходити ефективне рішення складних проблем. Керівники часто проводять коучинг для своїх співробітників для того, щоб зробити діяльність організації більш ефективною [7, с. 91].

4. Спортивний коучинг. Метод консалтингу та тренінгу застосовується й в спорті. Це особливий світ, де існують правила, спрямовані на досягнення перемоги. Коучинг в спорті допомагає учасникам навчитися керувати своїми емоціями, розвинути сильні сторони, домагатися професійної мети. Фітнес-коуч консультує топ-спортсменів, які виступають на світових змаганнях, допомагають приборкати страхи,

ставати наполегливіше в досягненні високих результатів.

5. Особистий коучинг. Це індивідуальна робота з особистістю, коли коуч-консультант допомагає йому досягати поставлених цілей максимально ефективно. Завдання тренера – приборкати у людини вплив минулих розчарувань та невдач на сьогоднішні успіхи. Той, якого навчають, перестає принижувати свій творчий хист, набуває впевненості, починає розуміти свою унікальність та цінність. Індивідуальний коучинг допомагає людині підвищити свої доходи, адже, як правило, невіра в себе та страхи заважають їй їх збільшувати.

6. Коучинг в управлінні. Все більше керівників для покращення взаємодії своїх організацій приходять до менеджменту з філософією коучингу. Цей стиль складається з двох методик. Перша включає в себе менеджмент з плануванням, мотивацією, комунікацією, прийняттям рішень. Коучинг в управлінні персоналом допомагає усунути обмеження, розширити потенціал співробітників. Другий метод можна охарактеризувати як структурування відносин в колективі. Коучинг-менеджмент вчить співробітників діяти ініціативно та відповідально.

Існує декілька інноваційних технік коучингу, за допомогою яких можна заглянути в майбутнє та передбачити всі варіанти розвитку подій. Хоча мотиви у всіх різні, але досягти їх можна, якщо дотримуватися базових принципів тренінгу.

Методологічні підходи до використання коучингу в системі освіти передбачають впровадження інноваційного коучингового підходу в освітній процес (навчальні заняття, поза аудиторні заходи, проекти) проходить за допомогою зміни принципів педагогічної взаємодії [8, с. 50]. Це дозволяє створити професійні стандарти та вимоги навчання, що враховують професійні компетенції.

Таким чином, сьогодні основою професійних компетенцій є наступні:

- компетентність у сфері особистих якостей (вміння бачити сильні сторони та перспективи розвитку кожного студента, вміння створити довірчі відносини, вміння організувати діяльність на досягнення результатів, здатність зберігати самовладання в ситуаціях з високим емоційним рівнем стресу, розвивати почуття професіоналізму та індивідуальності);

- компетентність у постановці навчальних цілей та завдань (здатність залучати студентів в постановку цілей та завдань навчання, створення бачення найкращого результату навчання та шляхів його досягнення);

- компетентність у сфері мотивації (вміння створити умови для успіху кожного студента, вміння активізувати творчі можливості, заохочувати вихід за рамки вимог програми, надавати можливості для постановки та рішення проблем, пов'язаних з високим ступенем свободи й відповідальності за створення умов для розширення горизонтів знань);

- компетентність в організації навчального процесу (враховувати та прислухатися до думки студентів, при прийнятті педагогічних рішень враховувати думку колег, вміння встановлювати відносини співпраці з студентами та колегами й наділяти їх позитивними емоціями та почуттями, сприяти роз'ясненню вчення особистісного сенсу з використанням інноваційних інструментів коучингу, надавати психологічну та педагогічну підтримку навчального процесу через інноваційний коучинговий підхід, створювати та змінювати можливості для навчання, поєднуючи методи педагогічної оцінки та самооцінки студента. Організація науково-дослідницької діяльності для студентів з фокусом на досягненнях та проясненні того, що можна зробити «по-іншому» для досягнення поставленого результату. Учні розвивають здатність приймати рішення, працювати з ключовими питаннями та вдосконалюватися;

- компетентність у галузі управління інформацією в ході навчального процесу (володіє сучасними методами особистісно-орієнтованого навчання, використовує інноваційні коучингові інструменти для досягнення бажаних результатів: особисті, міждисциплінарні, тематичні).

Викладач, який використовує інноваційний коучинговий підхід, враховує ситуацію, що склалася в аудиторії та бере до уваги сформовані взаємини студентів, має «банк» навчальних завдань для студентів з різними індивідуальними потребами).

Дослідження впровадження коучингу в навчання, показує що викладач-коуч дотримується визначення Міжнародної Федерації коучів (ICF), яке визнає особистий та професійний досвід студента й відноситься до кожного учня як до коштовного творчого ресурсу та цілісної особистості. У зв'язку з вищевикладеним, викладачі в рамках інноваційного коучингового підходу беруть на себе відповідальність за:

- підтримку студентів в проясненні ними поставлених цілей;
- створення ситуацій, в яких студенти досягають успіху за допомогою самостійних відкриттів;
- визначення для студентів стратегій та рішень для розвитку;
- наділення та розширення відповідальності та самоконтролю студентів.

Створення коучинг-середовища в закладах вищої освіти дозволяє працювати з викладачами в форматі практико-орієнтованого підходу, апелюючи до власного досвіду, створювати нові, більш ефективні моделі взаємодії через використання творчого потенціалу.

При плануванні навчальних заходів в структуру занять з викладачами включаються техніки по тайм-менеджменту, релаксаційні вправи, рольові ігри,

елементи метафоричної ділової гри, техніки візуалізації та тим-білдінгу, кейси.

Отже, щоб навчання було успішним, необхідно, щоб його зміст відповідав потребам й інтересам студентів. Щоб студенти ставилися до навчання усвідомлено, одержувані знання повинні мати для них особистісний сенс.

Інноваційний коучинговий підхід відкриває можливості нової системи, в якій фундаментом стає довіра, а не довірливість або, навпаки, контроль. У цій системі викладач працює не тому, що повинен, а тому, що хоче. Мотиваційний чинник в цій системі: повага, значимість кожного, зростання та розвиток. І тут на передній план виходять такі поняття як: самомотивація, самоконтроль, самостійність та прагнення. Саме такий інноваційний коучинговий підхід дає цілісність, творчість, задоволення.

Коучинговий підхід підвищує культуру викладання, яка в контексті студентоцентричного навчання по-новому осмислюється через навчання. Завдання викладача – організувати процес так, щоб викладання сприяло навчанню, професійному розвитку та самореалізації студентів.

#### ЛІТЕРАТУРА:

1. Гоулман Д. Емоційний інтелект / Деніел Гоулман ; пер. з англ. С.-Л. Гумецької. — Харків : Віват, 2018. — 512 с. ISBN 978-966-942-116-6

2. 7 звичок надзвичайно ефективних людей / Стівен Р. Кові ; пер. з англ. О. Любенко. — Харків : Книжковий Клуб «Клуб Сімейного Дозвілля», 2012. — 384 с.

3. Голви Т. Максимальная самореализация: Работа как внутренняя игра / Т. Голви – [пер. с англ.]. – М. : Альпина Бизнес Букс, – 2007. – 264 с.

4. Дауни М. Эффективный коучинг: Уроки коуча для коучей / М. Дауни – [пер. с англ.]. – М. : Издательство «Добрая книга», – 2008. – 288 с.

5. Mykola Denysenko, Olena Budiakova MODERN STRATEGIES PERSONNEL MANAGEMENT IN THE EPOCH OF THE DIGITAL ECONOMY Digital economy and digital society: Series of monographs Faculty of Architecture, Civil Engineering and Applied Arts Katowice School of Technology Monograph 22. – Wydawnictwo Katowicach, 2019. – С. 234-242. URL:

6. Будякова О.Ю. Зарубіжний досвід прогнозування попиту ринку праці в контексті розвитку вищої освіти / О. Будякова, Н. Заріцька // Вісник КНУТД. Спецвипуск. – Київ: КНУТД, 2018. – С.86-98.

7. Будякова О.Ю., Ровнягін О.В. Коучинг як інструмент розвитку людського капіталу. Тези доповідей XVIII Всеукраїнської наукової конференції молодих учених та студентів «Наукові розробки молоді на сучасному етапі», 18-19 квітня 2019 року. Київ – КНУТД, С. 91-92.