

Одарченко Вероніка Ігорівна,
кандидат педагогічних наук, доцент,
професор кафедри педагогіки та психології
Комунальний заклад «Харківська
гуманітарно-педагогічна академія»
Харківської обласної ради, Україна
ORCID <https://orcid.org/0000-0003-1268-0309>

КОУЧИНГ В УПРАВЛІННІ ПРОФЕСІЙНИМ РОЗВИТКОМ НАУКОВО-ПЕДАГОГІЧНИХ ПРАЦІВНИКІВ КОМУНАЛЬНОГО ЗАКЛАДУ ВИЩОЇ ОСВІТИ

Анотація. У статті розглядається проаналізовано теоретичні підходи до визначення коучингу та його застосування в освітній сфері. В межах дослідження проведено порівняльний аналіз понять «коучинг» та «менторство» з метою визначення їх суттєвих відмінностей та спільних рис. В статті автором визначені основні принципи та завдання освітнього коучингу. Охарактеризовано значення коучингу для системи управління професійним розвитком НПП КЗВО.

Ключові слова: коучинг; наставництво, менторство, управління, професійний розвиток; науково-педагогічні працівники; комунальний заклад вищої освіти.

Постановка проблеми в загальному вигляді.

Виклики сьогодення, постійні зміни в сучасному освітньому середовищі вимагають від керівництва закладів вищої освіти прагнення до самовдосконалення та надання підтримки науково-педагогічним працівникам (НПП) для професійного зростання та адаптації до нових умов діяльності. Науковець Т. Сорочан наголошує, що ознаками професійної компетентності менеджера освіти: є «динамічність, орієнтація на майбутнє, уміння

здійснювати вибір з врахуванням знання себе в конкретній ситуації; мотивація безперервної самоосвітньої діяльності. Професійні якості і різні види компетентності, що входять до структури професійної управлінської компетентності, становлять основу особистісно-професійного зростання керівників і їхнього професійного успіху» [10]. Підвищення рівня професійності роботи колективу, підтримка менеджменту інноваційної активності цільової аудиторії освітнього процесу й збереження творчого потенціалу комунального закладу вищої освіти (КЗВО) є необхідними умовами роботи в сучасних реаліях.

Доречною є думка А. Харківської «чим інтенсивнішими є інноваційні перетворення, чим більшу частину освітньої системи ВНЗ вони охоплюють, тим складніше забезпечити ефективність здійснюваних перетворень, що викликає необхідність розробки спеціальної системи управління інноваційним розвитком навчального закладу» [12, С.6].

У зв'язку з цим виникає необхідність появи інструментів управління професійним розвитком НПП КЗВО, одним з яких є коучинг.

Аналіз останніх досліджень і публікацій. Серед зарубіжних науковців коучинг є достатньо досліджуваною категорією. Проаналізувавши наукові праці П. Зеуса, Дж. О'Коннора, Д. Пітерсона, Ч. Річардсона, М. Хікса та ін. визначено, що технологія коучингу є «більш м'якою у «суб'єкт – об'єктних» зв'язках між керівником і працівником й ефективніше спрямовує діяльність людини у професійному розвитку» [2, С.61].

У вітчизняній науці проблемі застосування коучинг технологій присвячено роботи Т. Борової [2], Г. Єльнікової [11], О. Мармаза [4], М. Нагара [5], І. Петровської [6], В. Сидоренко [8] та ін.

Мета статті – теоретично проаналізувати сутність поняття коучинг як сучасної технології управління професійним розвитком НПП КЗВО.

Виклад основного матеріалу дослідження. В рамках дослідження розглядаємо управління науково-педагогічним колективом закладу вищої

освіти як основну функцію керівника, яка допомагає мотивувати, стимулювати, навчати та розвивати персонал закладу.

Погоджуємося з думкою науковців Н. Бабенко, О. Петряєва про те, щоб управління краще працювало, слід знати наступне: Як стимулювати людину до кращого результату? Які інструменти допомагають розвивати людські здібності? Як збільшити свій прибуток, не збільшуючи при цьому витрат? Скільки часу потрібно для виконання певних дій?» Щоб надати відповіді на поставлені запитання й виникає необхідність появи інструменту управління професійним розвитком персоналу – коучинг.

Коучинг (від англ. *coaching* «тренування») – метод розкриття потенціалу людини, в процесі якого людина, що називається «коуч», допомагає співрозмовнику досягти певної життєвої або професійної мети [3].

Коучинг – це система принципів та прийомів, що сприяють розвитку потенціалу особистості, а також забезпечують максимальне розкриття і ефективну реалізацію цього потенціалу [4].

На думку Т. Борової, коучинг – це сучасна технологія розкриття потенціалу людини з метою максимального підвищення ефективності її діяльності на основі діалогічної взаємодії, що спрямована на виконання спільно визначених завдань [2, С. 62].

Погоджуємося з думкою Г. Єльнікової, яка в своїх наукових працях характеризує коучинг як «технологію постійного вдосконалення професіоналізму та кваліфікації працівників, що сприяє їхній спільній діяльності, спрямованій на досягнення цілей, забезпечення самостійності та ефективності у прийнятті рішень як в особистому, так і у професійному житті» [11, С.248].

Розвиток особистості та професійна кар'єра в сучасному світі нерозривно пов'язані з поняттями коучинг та менторство (наставництво). Ці два поняття часто використовуються синонімічно, як засоби підтримки розвитку в різних сферах життя. За логікою дослідження порівняємо дефініції

«коучинг» та «менторство» з метою визначення їх суттєвих відмінностей та спільних рис (табл. 1).

Таблиця 1.

Відмінності між дефініціями «коучинг» та «менторство/ наставництво»

| Коучинг | Менторство/Наставництво |
|---|---|
| процес партнерського співробітництва між коучем і клієнтом з метою досягнення конкретних особистих або професійних цілей клієнта. Згідно з Міжнародним Союзом Коучінгу (International Coaching Federation, ICF), коучинг визначається як «партнерство з клієнтами, яке провокує творчий процес мислення, що надихає їх для найповнішого розкриття особистого та професійного потенціалу» [7]. | відносно давній підхід, де досвідчена особа (ментор) надає свої знання та інсайти менш досвідченій особі (менті). Традиційно менторство передбачає більш особистий та довготривалий зв'язок, де ментор виступає як порадник та джерело навчання для менті |
| Стосується конкретного завдання, уміння або сфери діяльності | Охоплює широкий діапазон проблем |
| Відпрацювання нових унікальних рішень. Заохочення пошуку власних рішень | Передача вже існуючих знань та професійних навичок |
| Коуч передає відповідальність за вибір напрямку і за контроль виконання самій людині | Ментор/наставник має більше досвіду і часто займає більш високу позицію по відношенню до підопічного/клієнта |
| Коуч заохочує людину саму шукати та пробувати різні методи на шляху до досягнення мети | Ментор / наставник скеровує та контролює дії клієнта та показує приклад – як потрібно робити |

Отже, коучинг, як і менторство спрямовані на розвиток особистості та досягнення успіху, вони відрізняються у способах, фокусі та ролях, які вони грають у житті своїх учасників. Коучинг акцентується на допомозі людині виявити та досягти їх власних цілей шляхом активного питання та слухання, тоді як менторство зазвичай включає передачу знань та досвіду від ментора до менті. Отже, визначаємо коучинг як процес партнерської співпраці між коучем та клієнтом з метою досягнення конкретних цілей і результатів. В сьогоденні реаліях коучинг розглядається як сучасна педагогічна технологія, що націлена на покращення якості освітнього процесу та різновид управлінського консультування.

В контексті розуміння сутності досліджуваного поняття слід усвідомити, що коучинг – це діяльність, яка відбувається спільно з ким-небудь, а не по відношенню до кого-небудь; коучинг – це процес допомоги суб'єктові в покращенні кількісних або якісних характеристик його діяльності; це серія засобів, які допомагають людині в процесі праці наблизитися до своїх потенційних можливостей, зрозуміти свою роль, задачу.

Ефективним методом науково-методичного супроводу є освітній коучинг, що розкривається в системі принципів і прийомів, які сприяють розвитку потенціалу особистості та групи спільно працюючих людей (команди, організації), а також забезпечують максимальне розкриття та ефективну реалізацію цього потенціалу [9, с. 51]. В основі освітнього коучингу лежить думка, що кожна особистість неповторна. Кожен з нас відрізняється власними потребами, цілями, інтересами, мотивами, задоволення яких передбачає індивідуальні способи, форми, підходи до підвищення професійного та особистісного рівня.

Метою впровадження технології освітнього коучингу є підвищення якості освітніх послуг і забезпечення на цій основі конкурентоспроможності НПП на ринку міжнародних освітніх послуг.

Основні завдання освітнього коучингу:

- Створення єдиного та індивідуалізованого освітнього простору для постійного професійного зростання педагогів з урахуванням індивідуальних освітніх траєкторій.

- Забезпечення інноваційного підходу до підтримки, науково-методичного супроводу та інформаційно-комунікаційної підтримки, а також проведення висококваліфікованих індивідуальних тренувань для НПП та ПП.

- Стимулювання учасників освітнього процесу з метою досягнення високої якості неперервної педагогічної освіти.

- Підготовка конкурентоспроможного педагога-майстра, здатного до впровадження нових методик та підходів, що вміє успішно розв'язувати завдання з освітньої галузі, а також прагне до самостійного саморозвитку,

самовдосконалення та самореалізації, з підвищенням рівня педагогічної майстерності протягом усього життя.

- Унормування процесу надання НПП можливостей отримання професійних кваліфікацій, а також формування та вдосконалення професійно значущих компетентностей.

Для впровадження освітнього коучингу в систему освіти доцільно дотримуватися таких принципів: неперервності; системності; гуманізації; варіативності; модульності; гнучкості і мобільності; випереджувального професійного розвитку; мережевої діяльності; раціонального поєднання самостійності і творчої активності; індивідуалізації та диференціації; організаційної динамічності; гнучкості і партнерства; технологічності; науково-методичного супроводу; відсутності експертної позиції; поетапного розвитку; усвідомленої перспективи.

Звичайно, важливою складовою коучингу є людина, яка наділена певним досвідом і знаннями, високим рівнем комунікативності, намагається допомогти колективу і конкретній людині придбати досвід, необхідний і достатній при оволодінні професією, дозволяє досягти поставленої мети, саме такою людиною є коуч-керівник.

«Коучинг в сучасному менеджменті розглядають як новий стиль управління в організації. Він передбачає особливі взаємини між керівниками і підлеглими. Роль коуча тут виконує сам керівник. Коучинг в такому управлінні – це ні в якому разі не інструкції і вказівки, це, швидше, взаємодія керівника і підлеглого, спрямована на найбільш ефективне рішення поставленої задачі. Зовні це виглядає дещо нетипово, особливо для тих, хто звик до директивного стилю керівництва: замість інструкцій керівник просто ставить підлеглому декілька питань в результаті чого: з'ясовується, наскільки правильно співробітник зрозумів поставлене завдання; які можуть у нього з'явитися труднощі при виконанні завдання; що необхідно працівникові для виконання цього завдання; з'ясовуються окремі нюанси, пов'язані з цим завданням» [4, С.95].

У контексті управління професійним розвитком НПП, коучинг може бути спрямований на підвищення ефективності викладацької діяльності, розвиток лідерських навичок, вдосконалення комунікаційних та управлінських вмінь тощо. Він є ефективним інструментом управління професійним розвитком НПП, що сприяє особистісному зростанню та досягненню високих результатів у сфері освіти. Впровадження коучингу в систему управління професійним розвитком НПП КЗВО може сприяти підвищенню якості освіти та підготовці висококваліфікованих кадрів для сучасного суспільства.

На думку науковиці О. Акімової «Реформування початкової, базової, повної загальної та вищої системи освіти України передбачає втілення інклюзивних основ у освітній простір» [1, С.37]. Отже, коуч повинен враховувати унікальні потреби та можливості кожної особи, працювати індивідуально з кожною особистістю, допомагаючи їй визначити свої цілі та розвивати навички, необхідні для досягнення успіху.

Мета коучингу як інструменту управління професійним розвитком НПП КЗВО полягає у «пробудженні» та використанні внутрішнього потенціалу особистості, який базується на бажанні і добрій волі підопічного. Коучинг не є методом роботи для всіх і кожного. Ця технологія для осіб, які мотивовані на роботу та повні рішучості взяти на себе відповідальність за досягнення відповідних результатів у своєму житті.

Для реалізації технології коучингу як інструменту управління професійним розвитком НПП КЗВО використовуємо методи: метод конкретних ситуацій; метод емоційного стимулювання; метод створення ситуації пізнавальної дискусії; «Мозаїка» – метод розподілу обов'язків у групі, коли розподіл завдань здійснюють педагогічні працівники; метод проектів.

Коуч сприяє тому, щоб НПП працювали більш ефективно для досягнення поставлених цілей. Коучинг є універсальним інструментом для управління професійним розвитком НПП КЗВО.

Аналіз наукових джерел з проблеми дослідження дав змогу охарактеризувати коучинг як інструмент управління професійним розвитком НПП КЗВО (рис.1).

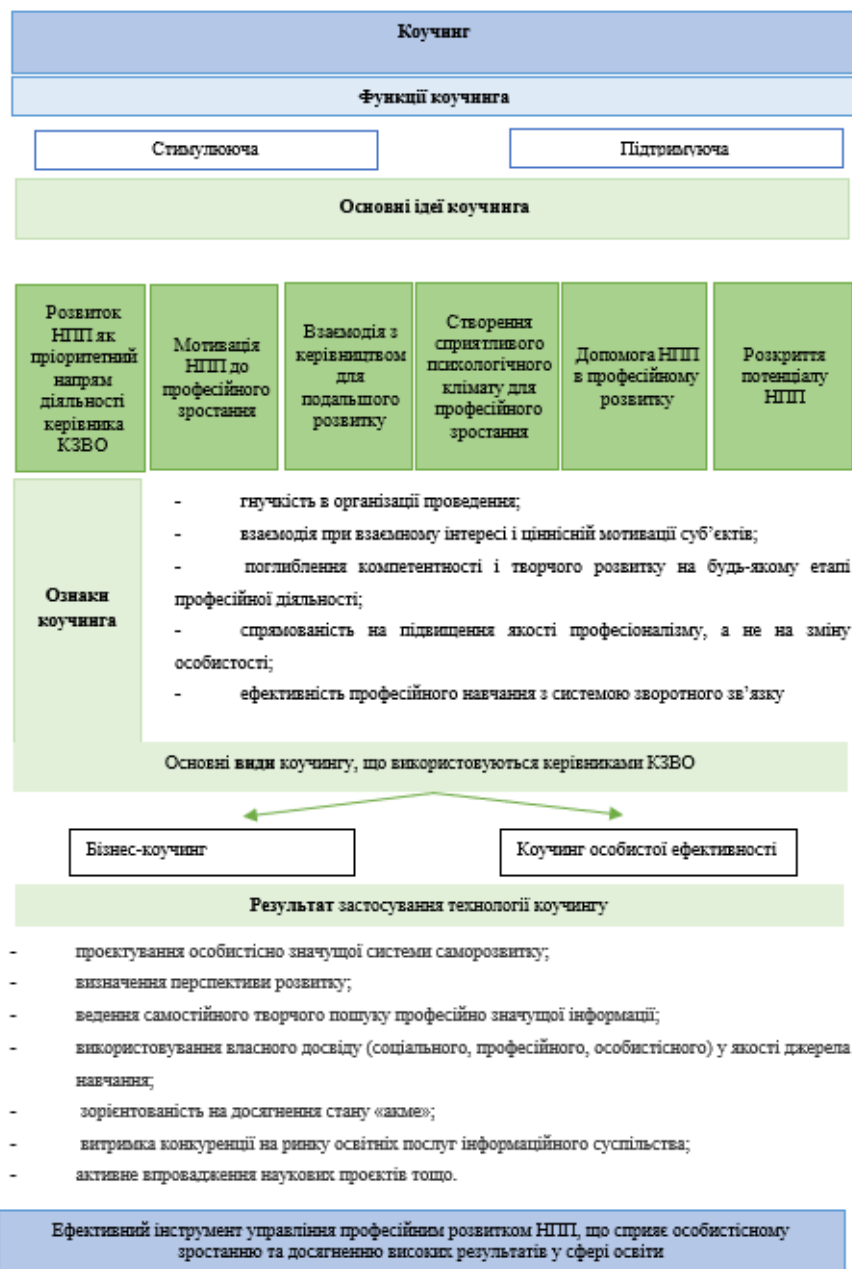


Рис. 1 Коучинг як інструмент управління професійним розвитком НПП КЗВО.

Висновок. Отже, в ході дослідження визначили коучинг як технологію, що включає в себе організацію та проведення професійного супроводу людини з метою досягнення особистих та професійних цілей. За своєю метою коучинг

може бути націлений на професійне вдосконалення, досягнення успішності, кар'єрне зростання.

Використання коучингу є необхідною складовою управління професійним розвитком НПП КЗВО. Впровадження коучингу в систему управління професійним розвитком НПП КЗВО може сприяти підвищенню якості освіти та підготовці висококваліфікованих кадрів для сучасного суспільства.

Список літератури

1. Акімова О. М. Інклюзивна освіта як освітній компонент під час підготовки майбутніх учителів початкової школи. *Педагогіка формування творчої особистості у вищій і загальноосвітній школах*. 2015. Вип. 40. С. 37-42.
2. Борова Т. А. Коучинг в управлінні професійним розвитком науково-педагогічних працівників ВНЗ. *Теоретичні питання культури, освіти та виховання*. 2012. № 46. С. 61-64.
3. Коучинг. Вікіпедія. Вільна енциклопедія. URL : <https://ru.wikipedia.org/wiki/%D0%9A%D0%BE%D1%83%D1%87%D0%B8%D0%BD%D0%B3> (дата звернення : 20.01.2016).
4. Мармаза О. І. Інноваційний менеджмент. Харків : ТОВ «Планета-принт», 2016. 197 с. .
5. Нагара М. Б. Роль коучингу в забезпеченні конкурентоспроможності персоналу. *Вісник Донец. нац. унту економіки і торгівлі ім. М. Туган-Барановського* : зб. наук. праць. 2009. № 4 (44). С. 96–101.
6. Петровська І. Р. Підвищення ефективності управлінської діяльності керівника за допомогою коучингу [Електронний ресурс]. URL : <http://www.audytoriya.lviv.ua/> (дата звернення : 20.01.2016)
7. Розширення світу. Коучинг. Веб-сайт. URL : <https://www.icf-ukraine.org/icf-global> (дата звернення : 01.02.2016)].
8. Сидоренко В.В. Педагогічний коучинг як інноваційна технологія науковометодичного супроводу професійно-особистісного розвитку вчителя в системі післядипломної освіти. *Наукова скарбниця освіти Донеччини*. Донецьк. 2014. № 3 (14). С. 13-19.
9. Сидоренко В.В. Положення «Про педагогічний коучинг в системі післядипломної освіти». Донецьк : Витоки, 2014. 63 с
10. Сорочан Т. М. Підготовка керівників шкіл до управлінської діяльності: теорія та практика: монографія. Луганськ : Знання, 2005. 384 с.
11. Управління розвитком професійно-технічної освіти в сучасних умовах: теорія і практика : монографія / Г.В. Єльнікова [та ін.]; за ред. В.І. Свистун. Київ : «НВП Поліграфсервіс», 2014. 338 с.
12. Харківська А. А. Теоретичні і методичні засади управління інноваційним розвитком вищого навчального педагогічного закладу:

Referens

1. Akimova O. M. (2015). Inkluzivna osvita yak osvitnii komponent pid chas pidhotovky maibutnikh uchyteliv pochatkovoї shkoly [Inclusive education as an educational component in the training of future primary school teachers.]. *Pedahohika formuvannia tvorchoi osobystosti u vyshchii i zahalnoosvitnii shkolakh – Pedagogy of forming a creative personality in higher and secondary schools. Vol. 40, 37-42* [in Ukraine].
2. Borova T. A. (2012). Kouchynh v upravlinni profesiinym rozvytkom naukovo-pedahohichnykh pratsivnykiv VNZ [Coaching in the management of professional development of academic staff]. *Teoretychni pytannia kultury, osvity ta vykhovannia – Theoretical issues of culture, education and upbringing, 46, 61-64* [in Ukraine].
3. Kouchynh. Vikipediia. Vilna entsyklopediia [Coaching. Wikipedia. The free encyclopedia]. Retrieved from : <https://uk.wikipedia.org/wiki/%D0%9A%D0%BE%D1%83%D1%87%D0%B8%D0%BD%D0%B3> [in Ukraine].
4. Marmaza O. I. (2016). *Innovatsiinyi menedzhment [Innovation management]*. Kharkiv : TOV «Planeta-prynt» [in Ukraine].
5. Nahara M. B. (2009) Rol kouchynhu v zabezpechenni konkurentospromozhnosti personal [The role of coaching in ensuring the competitiveness of staff]. *Visnyk Donets. nats. untu ekonomiky i torhivli im. M. Tuhana-Baranovskoho – Bulletin of the Donetsk National University of Economics and Trade named after M. Tugan-Baranovsky, 4 (44)* [in Ukraine].
6. Petrovska I. R. Pidvyshchennia efektyvnosti upravlinskoi diialnosti kerivnyka za dopomohoiu kouchynhu [Improving the effectiveness of managerial activities through coaching]. Retrieved from: <http://www.audytoriia.lviv.ua/> [in Ukraine].
7. Rozshyrennia svitu. Kouchynh. [Expanding the world. Coaching.]. Retrieved from : <https://www.icf-ukraine.org/icf-global> [in Ukraine].
8. Sydorenko V.V. (2014). Pedahohichni kouchynh yak innovatsiina tekhnolohiia naukovometodychnoho suprovodu profesiino-osobystisnoho rozvytku vchytelia v systemi pisliadyplomnoi osvity [Pedagogical Coaching as an Innovative Technology of Scientific and Methodological Support of Teacher's Professional and Personal Development in the System of Postgraduate Education]. *Naukova skarbnytsia osvity Donechchyny – Scientific treasury of education in Donetsk region. Donetsk, 3 (14)* [in Ukraine].

9. Sydorenko V.V. (2014). Polozhennia «Pro pedahohichniy kouchynh v systemi pisliadyplomnoi osvity» [Regulation "On pedagogical coaching in the system of postgraduate education"]. Donetsk [in Ukraine].

10. Sorochan T. M. (2005). Pidhotovka kerivnykiv shkil do upravlinskoi diialnosti: teoriia ta praktyka [Preparing school leaders for management: theory and practice] : monohrafiia. Luhansk [in Ukraine].

11. Upravlinnia rozvytkom profesiino-tekhnichnoi osvity v suchasnykh umovakh: teoriia i praktyka: monohrafiia [Managing the development of vocational education in modern conditions: theory and practice: monograph] (2014). [in Ukraine].

12. Kharkivska A. A. (2012). Teoretychni i metodychni zasady upravlinnia innovatsiinym rozvytkom vyshchoho navchalnoho pedahohichnoho zakladu: dys [Theoretical and Methodological Bases of Management of Innovative Development of Higher Educational Institution]. *Doctor's thesis*. Luhansk [in Ukraine].

Odarchenko Veronika,

Candidate of Pedagogical Sciences, Associate

Professor, Professor of the Department of Pedagogy and

Psychology,

Municipal Institution "Kharkiv Humanitarian and

Pedagogical Academy"

of Kharkiv Regional Council, Ukraine

Abstract. The article analyzes theoretical approaches to the definition of coaching and its application in the educational sphere. A comparative analysis of the concepts of "coaching" and "mentoring" is carried out in order to determine their significant differences and common features. The author defines the basic principles and objectives of educational coaching. The significance of coaching for the system of professional development management of the teaching staff of higher education institutions is characterized.

Keywords: coaching; mentoring, mentoring, management, professional development; research and teaching staff; municipal higher education institution.