

**Зонов Б.С.**  
*аспірант,*  
*Вінницький державний педагогічний університет*  
*імені Михайла Коцюбинського*

## **ПЕДАГОГІЧНИЙ КОУЧИНГ ЯК УМОВА МОДЕРНІЗАЦІЇ ВИЩОЇ ПЕДАГОГІЧНОЇ ОСВІТИ**

У ХХІ столітті основним джерелом конкурентних переваг майже у всіх галузях економіки і підприємствах є розвиток людського потенціалу, тому в умовах значних технологічних змін і динамічної конкуренції основним ресурсом підвищення конкурентоспроможності стає інтелектуальний капітал і ефективне управління ним як сукупністю інтелектуальних ресурсів, дозволяє активізувати процеси виробництва, використання знань всередині фірми і прискорює їх інноваційну діяльність. Дослідженням коучингу як нового стилю управління займаються такі вчені як У.Т. Голві, Дж. Гилфорд, М. Дауні, М. Еріксон, М. Ландсберг, Т.Дж. Леонард, Дж. Уїтмор, Л. Терстон, Н. Томашек [4].

Коучинг – це вчення, що виникло на перетині психології, менеджменту, філософії, логіки і життєвого досвіду; процес, спрямований на досягнення цілей у різних сферах життя. Однак однозначного трактування коучингу немає, наприклад, У. Голві [1] визначає його як мистецтво створення (за допомогою співбесід і поведінки) середовища, що забезпечує рух людини до певної мети, так щоб воно приносило задоволення; П. Вріца [2] – мистецтво сприяти розвитку інших людей.

Ефективною технологією науково-методичного супроводу є *педагогічний коучинг* як система андрагогічних, акме-синергетичних принципів і прийомів, що сприяють розвитку потенціалу особистості та групи студентів, а також забезпечують максимальне розкриття та ефективну реалізацію цього потенціалу. Педагогічний коучинг передбачає системність, вертикальну і горизонтальну цілісність освітнього процесу; інтеграцію формальної, неформальної та інформальної освіти; урахування змісту навчальних потреб студента тощо. В основі педагогічного коучингу покладено ідею про те, що кожна

особистість неповторна, відрізняється власними потребами, цілями, інтересами, мотивами.

Коучинг – метод консультування і навчання, спрямований на пошук рішення разом зі студентом. Коучинг забезпечує створення системної ясності в усвідомленні цілей студента, так що студент розуміє свою поточну мету, її пов'язаність з іншими довготривалими цілями і кроки по її досягненню [5]. Процес коучингу проходить ряд етапів: визначення цілей і завдань проведення коучингу; виявлення потенційних можливостей співробітників (індивідуальна і колективна діагностика, сильні і слабкі сторони); розробка стратегії управління для досягнення конкретної мети і поставленого завдання; коуч активізує генерацію ідей щодо можливостей, шляхів вирішення завдань, досягнення цілей; створення плану [4].

Дослідники так класифікують коучинг:

1. За кількістю учасників і використовуваними технологіями коучингу: індивідуальний (особистісний, життєвий); організаційний (робота ведеться з різноманітними підрозділами – від командної групи, відділу до компанії в цілому); коуч-менеджмент (коли в ролі коуча виступає менеджер компанії, коучинг використовується і визнається як форма внутрішньої комунікації).

2. Коучинг для організацій, в свою чергу, можна поділити залежно від рівня і переслідуваних цілей на: індивідуальний коучинг перших осіб; індивідуальний або груповий коучинг лінійних керівників і ключових співробітників; коучинг-консультування організації; навчання керівників різного рівня коучингу.

3. За режимом коучинг можна поділити на: особистісно-дистантний (очно-заочний) коучинг (тут принципово важливо визначити ті завдання (ситуації), які вимагають особистої участі коуча, оскільки це виявляється неодмінною умовою отримання запланованого результату); «зовнішній» коучинг (із залученням зовнішніх ресурсів, консультантів для проведення роботи зі співробітниками компанії. Особливо ефективним цей метод є при необхідності дотримання об'єктивного підходу у вирішенні завдань і проблем, де зовнішні коучі та консультанти є незалежними експертами); «внутрішній» коучинг (організований процес спілкування коуч-менеджера з підлеглими. Співробітники починають повністю усвідомлювати існуючі реалії, їх «плюси» і «мінуси», причому

не тільки реалії зовнішнього світу, а й внутрішнього суб'єктивного світу особистості, на цій основі підлеглі вибирають максимально ефективні шляхи вирішення поставлених перед ними завдань і таким чином беруть на себе відповідальність за якісне їх виконання).

4. За формою: особисті зустрічі; консультації по телефону; листування через електронну пошту [3].

Обов'язковою умовою модернізації вищої педагогічної освіти як складноорганізованої, відкритої системи є впровадження технології науково-методичного супроводу, що дозволяє забезпечити неперервність професійного зростання майбутнього вчителя за індивідуальною освітньою траєкторією, створити акмеологічні умови для опанування позиції суб'єкт-суб'єктної взаємодії, інтерактивного взаємонавчання вміщує в собі гуманістичну, людиноцентричну спрямованість розвитку педагогічної майстерності майбутнього вчителя. Таким чином, центром технології виступає людина, активний суб'єкт творчої самореалізації з певними професійними потребами, потенційними можливостями, що закономірно передбачає сукупність багатоваріантних, різнопрофільних диференційованих форм, педагогічних методів, прийомів, мета технологій, організаційно-педагогічних, науково-методичних, дослідно-експериментальних і соціальних заходів, котрі допоможуть майбутньому вчителю успішно вирішувати професійні завдання.

### **Список використаних джерел:**

1. Голви У.Т. Работа как внутренняя игра. Фокус, обучение, удовольствие и мобильность на рабочем месте. Москва : Альпина Бизнес Букс, 2005. 194 с.

2. Врица П., Ардуи Я. Когда качество действий встречается с центровкой. Компас для коучей. М.осква : Международная Академия Трансформационного Коучинга и Лидерства, 2008. С. 18.

3. Капица С.И. Коучинг как новая эффективная социальная технология формирования трудовой мотивации и корпоративного поведения сотрудников современных организаций. URL: [https://lib.herzen.spb.ru/media/magazines/contents/1/101/kapitsa\\_101\\_262\\_269.pdf](https://lib.herzen.spb.ru/media/magazines/contents/1/101/kapitsa_101_262_269.pdf)

4. Ковалев В.И., Хатимлянская К.А. Коучинг как инновационный стиль менеджмента персонала в современном глобализированном обществе. *Интернет-журнал «Науковедение»*. 2015. Том 7. № 6. URL: <http://naukovedenie.ru/PDF/142EVN615.pdf>

5. Коучинг. URL: <http://psychologis.com.ua/kouching-1.htm>