

Вікторія Сидоренко

ПОЛОЖЕННЯ
«ПРО ПЕДАГОГІЧНИЙ КОУЧИНГ
В СИСТЕМІ ПІСЛЯДИПЛОМНОЇ
ОСВІТИ»

Рецензенти:

З.В. Рябова, доктор педагогічних наук, завідувач кафедри управління навчальними закладами та педагогіки вищої школи ДВНЗ «Університет менеджменту освіти» НАПН України

О.М. Семенов, доктор педагогічних наук, професор, головний співробітник відділу теорії та історії педагогічної майстерності Інституту педагогічної освіти і освіти дорослих НАПН України, завідувач кафедри української мови Сумського державного педагогічного університету ім. А.С.Макаренка

Ю.А. Романенко, доктор педагогічних наук, професор Донецького облППО

Сидоренко В.В.

С 34 **Положення «Про педагогічний коучинг в системі післядипломної освіти»** / Вікторія Вікторівна Сидоренко. – Донецьк: Витоки, 2014. – 63 с.

Положення про педагогічний коучинг в системі післядипломної освіти визначає нормативні, організаційні та науково-методичні засади інноваційної технології науково-методичного супроводу, яка сприяє підвищенню якості підготовки, перепідготовки та підвищенню кваліфікації керівних і педагогічних кадрів освіти, формуванню педагогічної дії нової якості, інноваційної культури, здатності неперервно навчатися протягом усього життя. Для планування і реалізації індивідуальної освітньої траєкторії професійно-особистісного самовдосконалення на всіх етапах міжтестастійного циклу подано акмеограму розвитку педагогічної майстерності педагога.

Для науковців, працівників вищих навчальних закладів, організаторів системи післядипломної педагогічної освіти, слухачів курсів підвищення кваліфікації педагогічних працівників, керівників загальноосвітніх навчальних закладів та установ системи загальної середньої освіти, а також усіх, хто цікавиться питаннями модернізації вітчизняної системи післядипломної педагогічної освіти.

З М І С Т

ВСТУП	4
1. Основні терміни, поняття та їх визначення	9
2. Актуальність, мета і завдання	17
3. Загальні положення	18
4. Метологічні підходи і принципи	22
5. Організаційні та науково-методичні засади впровадження технології педагогічного коучингу	28
6. Акметехнологічне забезпечення	37
7. Функційні обов'язки і ролі коуча в системі післядипломної педагогічної освіти.....	40
СПИСОК ВИКОРИСТАНИХ ДЖЕРЕЛ	42
ДОДАТКИ	
<i>Додаток А. Структура програми професійно-особистісного зростання педагога.....</i>	<i>45</i>
<i>Додаток Б. Рівні розвитку педагогічної майстерності вчителя в системі післядипломної освіти.....</i>	<i>46</i>
<i>Додаток В. Акмеограма розвитку педагогічної майстерності вчителя протягом міжатестаційного періоду....</i>	<i>49</i>
<i>Додаток Г. Питання для розвитку управлінських навичок коуч-менеджерів.....</i>	<i>60</i>
<i>Додаток Д. Технологія шкалування.....</i>	<i>62</i>

В С Т У П

Коучингом називається процес, побудований на принципах партнерства, який стимулює мислення і творчість клієнтів і надихає їх на максимальне розкриття свого особистого та професійного потенціалу.

*Етичний Кодекс Міжнародної
Федерації Коучингу (ICF)*

Реалізація вимог сучасного суспільства щодо забезпечення інноваційного розвитку педагогічної освіти передбачає зміни у професійних установках, ціннісно-світоглядних орієнтирах учителя та спрямовує його професійно-педагогічну діяльність на впровадження в навчальний процес багатовекторної моделі профілізації, додержання не тільки навчально-предметного і методичного змісту загальнодержавних і регіональних програм, а передусім створення сприятливих умов для формування національно свідомої, духовно багатой особистості. Для ефективної організації навчально-виховного процесу сьогодні видається недостатнім компетентнісного досвіду вчителя, коли «пріоритетного значення набувають адресні і програмно-цільові функціональні інвестиції в людину, її творчий, науково-інтелектуальний та інноваційний потенціали» [8], коли в сучасній школі затребувана нова якість професійно-педагогічної дії, високопродуктивний освітній результат. **Підготовка вчителя-майстра, акмепрофесіонала в умовах післядипломної педагогічної освіти** можлива за умови створення диференційованого освітнього простору з ознаками неперервності, векторності, цілісності, акме-синергетичності, інтерактивності, множинності освітніх траєкторій, інноваційності й адресної спрямованості освітніх послуг, в якому гармонізується стан суб'єкта, спрямовуються у конструктивне русло взаємовідносини із соціальним середовищем, збільшуються можливості включення до процесу професійного зростання з максимальною самореалізацією і

саморозвитком, підвищується виявлення цілеспрямованої творчої активності та професійної ініціативи.

За процесів реформування, глобалізації та універсалізації освітнього простору змінюється статус інститутів післядипломної педагогічної освіти як **провайдерів, що будують надання сервісних послуг на принципах бенчмаркінгової діяльності** та мають створити гнучке, конкурентне освітнє середовище. Пріоритетними методологічними векторами функціонування сучасної системи післядипломної педагогічної освіти є: створення ефективної системи підготовки і підвищення кваліфікації на основі поєднання національних надбань світового значення та усталених європейських тенденцій; забезпечення випереджувального характеру підвищення кваліфікації відповідно до культурно-духовних, суспільно-економічних і технологічних трансформацій, викликів європейського, національного і регіонального рівнів; андрагогізацію, екзистенціальність і гуманістичність побудови навчального процесу з урахуванням цілісності природи людини, її інтелектуальних можливостей; перехід від одноразової до пролонгованої моделі курсової підготовки; упровадження диференційованих, багатоваріантних, диверсифікованих за профілем програм розвитку педагогічної майстерності, інноваційних форм, моделей, метатехнологій, що задовольняють індивідуальні потреби, запити фахівця.

Інноваційною технологією неперервного професійно-особистісного розвитку вчителя виступає *науково-методичний супровід*, що дозволяє подолати відірваність курсового і міжкурсного періодів, забезпечує фасилітативну підтримку духовного, професійно-фахового, інтелектуального зростання вчителя-словесника, його творчої ініціативи на всіх етапах міжтестастійного періоду, максимально індивідуалізує навчання, допомагає професійно вдосконалюватись протягом життя. Розбудова цілісної системи науково-методичного супроводу має ґрунтуватися на засадах *науковості, прогностичності, гнучкості, мобільності, випереджувального характеру науково-методичного обслуговування, неперервності, принципах андрагогіки і гуманізму, акмеології і синергетики, менеджменту і маркетингу*. За врахування зазначених принципів процес розвитку педагогічної майстерності стає взаємодією рівноправних партнерів, творчою лабораторією спільних творчих пошуків.

Ефективним методом науково-методичного супроводу є **педагогічний коучинг** (від англ. *coaching* – наставляти, надихати, тренувати для спеціальних цілей, підготувати до вирішення певних завдань) як система андрагогічних, акме-синергетичних 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.

Педагогічний коучинг передбачає системність, вертикальну і горизонтальну цілісність неперервного освітнього процесу; інтеграцію формальної, неформальної та інформальної освіти, навчальної, практичної і самоосвітньої діяльності; урахування змісту навчальних потреб педагога на різних стадіях життєвого циклу; єдність професійної, загальної та гуманітарної освіти тощо.

В основі педагогічного коучингу покладено ідею про те, що кожна особистість неповторна, відрізняється власними потребами, цілями, інтересами, мотивами, задоволення яких передбачає індивідуальні способи, форми, підходи до підвищення професійного та особистісного рівня. Тобто кожен педагогічний працівник виступає осердям навчального процесу в системі післядипломної освіти, цілісним **суб'єктом професійної діяльності, активним, вільним і відповідальним у проектуванні, здійсненні та творчому реформуванні власного професійного розвитку**. За створення єдиного акмеологічного диференційованого освітнього простору розвиток педагога в являє собою цілеспрямований і поетапний процес фахового становлення, що характеризується неперервністю, циклічністю, фазовістю та передбачає врахування навчальних потреб, мотиваційних детермінант педагога, рівня його педагогічної майстерності тощо.

Недаремно Н.Г. Протасова в монографії «Післядипломна освіта педагогів: зміст, структура, тенденції розвитку» [26] зазначає: «Мета післядипломної освіти полягає не в усередненні рівня розвитку педагога, а в допомозі кожному досягти найвищого для себе рівня... Тому диференціація змісту і методики навчання – це єдиний можливий шлях досягнення його індивідуалізації».

Отже, **педагогічний коучинг** в умовах післядипломної освіти включає:

– системний науково-методичний супровід педагогічного працівника, спрямований на ефективне досягнення важливих для нього цілей в конкретні терміни;

– партнерське комунікативне співробітництво, що допомагає досягати значних акме-результатів у різних сферах життєдіяльності;

– неперервний розвиток педагогічної майстерності, розкриття потенціалу особистості для досягнення максимального професійно значущого результату;

– технологію науково-методичного супроводу, що дозволяє переміститися із зони професійної проблеми в зону ефективного її рішення;

– засіб сприяння, допомоги особистості в пошуку її власних рішень у будь-якій складній для неї ситуації;

– модель партнерської фасилітативної взаємодії суб'єктів, особлива атмосфера підтримки розвитку педагогічної майстерності через делегування відповідальності;

– різновид індивідуальної підтримки особистості, що ставить за мету підвищення персональної ефективності.

Доцільність педагогічного коучингу в системі післядипломної освіти полягає в наступних позиціях:

✓ **Підвищення продуктивності та якості професійно-педагогічної діяльності.** Педагогічний коучинг допомагає виявити краще в людях.

✓ **Неперервний акмеологічний розвиток персоналу.** Розвиток співробітників не означає всього лише делегування їх на курси підвищення кваліфікації один або два рази на рік. Певний стиль менеджменту може або розвивати персонал, або блокувати їхній професійно-особистісний розвиток.

✓ **Стала мотивація до навчання протягом життя.** Коучинг передбачає швидке навчання «без відриву від виробництва», причому цей процес приносить радість і задоволення.

✓ **Покращення взаємин.** Якщо просто щось повідомляється, обміну ідеями, думками не відбувається.

✓ **Збільшення часу для менеджера.** Підготовлений методом коучингу персонал, який охоче приймає відповідальність, який не треба підганяти і за яким не потрібна наглядати, звільняє менеджера освіти для виконання функцій більш високого гатунку.

✓ **Збільшення конструктивних ідей.** Коучинг і створювана з його допомогою атмосфера заохочує конструктивні пропозиції від членів команди без побоювань, що вони будуть висміяні або що підуть «оргвисновки».

✓ **Мобільність, швидка й ефективна реакція в критичних ситуаціях.** В атмосфері, де люди цінуються, вони готові «витягувати човен» навіть до того, як їх покличуть це робити.

✓ **Діагностика і моніторинг освітнього процесу,** що дозволяє враховувати і прогнозувати зміни, які відбуваються в результаті впровадження інноваційних програм і технологій.

✓ **Більша гнучкість і адаптивність до змін.** В умовах кризи компетентностей, зростаючої конкуренції на ринку освітніх послуг зможе вижити тільки гнучкий і адаптивний, готовий до впровадження освітніх інновацій.

В результаті застосування методу педагогічного коучингу в систему післядипломної освіти кожен педагогічний працівник має навчитися: проектувати особистісно-значущу систему самоорганізації та саморозвитку, самостійно планувати розвиток педагогічної майстерності з урахуванням власних педагогічних здібностей, якостей і потенційних можливостей, потреб і запитів; визначати найближчі й подальші перспективи розвитку; вести самостійно-творчий пошук професійно значущої інформації; використовувати власний досвід (соціальний, професійний, особистісний) в якості джерела навчання; бути зорієнтований на досягнення стану «акме»; витримувати конкуренцію на ринку освітніх послуг інформаційного суспільства; активно реалізовувати освітні проекти національного масштабу тощо.

Надання випереджувальних і диференційованих сервісних послуг, що відповідають професійним запитам, потребам учителя, дозволить структурним підрозділам системи післядипломної освіти стати сучасним центром розвитку педагогічної майстерності, дієвою, гнучкою службою науково-методичного забезпечення інноваційних освітніх процесів.

Дане Положення регулює та забезпечує запровадження інноваційної технології педагогічного коучингу у навчальний процес закладів системи післядипломної педагогічної освіти.

1. ОСНОВНІ ТЕРМІНИ, ПОНЯТТЯ ТА ЇХ ВИЗНАЧЕННЯ



Коучинг – це засіб сприяння, допомоги іншій людині в пошуку її власних рішень або її просування у будь-якій складній ситуації.

Дж. Уїтмор

1.1. Тезаурус: основні терміни, поняття та їх визначення

У Положенні використано терміни, що подані у Законах України «Про вищу освіту» від 17.01.2002 р. №2984-III та «Про інноваційну діяльність» від 04.07.2002 р. №40-V, Державному класифікаторі професій ДК 003-95, Державному класифікаторі видів економічної діяльності ДК 009-96, Комплексі нормативних документів для розробки складових системи стандартів вищої освіти (додаток №1 до наказу Міносвіти України від 31.07.98 р. №285 зі змінами та доповненнями, що введені розпорядженням Міністерства освіти і науки України від 05.03.2001 р. № 28-р) та введені нові терміни відповідно до цілей цього положення, а саме:

Акме (від др.-грець. ακμή, *акме* – розквіт, вершина, зрілість, вищий ступінь чогось) – вершина розвитку людини як індивіда (природної істоти), як особистості (ансамблю відношень) і як суб'єкта діяльності (як професіонала, майстра), його вищі досягнення на життєвому шляху, оптимальна самореалізація. Характеристики акме: рівень, якого досягає людина за станом свого здоров'я (як індивід), що забезпечує його працездатність, витривалість, професійне довголіття, із соціальної значущості і цінності своїх вчинків і взаємин з людьми (як особистість), у своїх діях як трудівник-творець; широта (усебічність) акме; час досягнення акме; тривалість акме.

• **Акмеограма педагогічного працівника** – документ, що відображає можливу індивідуальну траєкторію зростання вчителя до його професійної вершини, види професійної діяльності і якості особистості, що забезпечують поступальний розвиток, професійне самовдосконалення спеціаліста, його просування до високих рівнів педагогічної майстерності (за А.О. Деркачем, А.К. Марковою,

С.С. Пальчевським). Специфічна система вимог, умов і акмеологічних (об'єктивних і суб'єктивних) факторів, що сприяють прогресивному розвитку педагогічної майстерності та особистості фахівця. Акмеограма завжди індивідуальна, складається виключно для конкретного фахівця і спрямована на його індивідуальний розвиток педагогічної майстерності. Уможливило підготовку конкурентоздатного спеціаліста в системі післядипломної педагогічної освіти як суб'єкта власного професійно-особистісного розвитку до рівня найвищих досягнень, який готовий продуктивно і творчо вирішувати інноваційні освітні завдання, обирати шлях і акме-вершини досягнення педагогічної майстерності за індивідуальною освітньою траєкторією. Акмеограма включає:

- мету (початкову, проміжну, кінцеву);
- вибір моделі розвитку педагога в міжквестаційний період;
- визначення акмеологічних технологій;
- види професійної діяльності;
- імовірні індивідуальні показники професіоналізму, що плануються як результат професійно-особистісного розвитку.

Акмеологічне проектування – процес створення проекту, прототипу, праобразу майбутнього об'єкта, стану та способів його перетворення замисленого в реальному продукті більш високого рівня педагогічної майстерності шляхом його попереднього осмислення та прогнозування. Це триєдина діяльність, яка включає: положення початку змін в об'єкті проектування, відстеження ходу змін в об'єкті і внесення коректив на підставі звірення можливого і дійсного станів системи.

Акметехнологічне забезпечення розвитку педагогічної майстерності – це система андрагогічних, компетентісно зорієнтованих, акме-синергетичних засобів впливу на професійно-особистісне зростання педагогічного працівника, його творчу самоорганізацію, самопізнання, самоосвіту, самовдосконалення, самотрансценденцію протягом життя, яка функціонує в параметрах цільового, аксіологічного, діяльнісно-упроваджувального, технологічного, управлінського, моніторинго-результативного компонентів процесу розвитку особистості як суб'єкта професійно-педагогічної діяльності.

Андрогог – спеціаліст у галузі навчання, управління, консультування, соціальної, реабілітаційної, корекційної роботи у сфері дорослих людей. Серед сучасних (традиційних та інноваційних) функцій андрогога в системі післядипломної педагогічної освіти виділяємо такі: викладач, методист, консультант, експерт, фасилітатор, модератор, менеджер, супервізор, тьютор, тренер, коуч.

Аттрактор розвитку – імовірний варіант професійного майбутнього.

Едвайзер (від англ. *advisor*, ст.-фр. *avisen* – роздумувати, давати раду) – це викладач, який виконує функції академічного наставника молодого педагога, допомагає спланувати та зреалізувати індивідуальну освітню траєкторію (акмеограму) розвитку педагогічної майстерності, освоїти частково чи повністю навчальну програму підвищення кваліфікації; бере участь у підготовці всіх необхідних інформаційних матеріалів (навчально-методичних комплексів, навчальних планів, програм) щодо організації навчального процесу. основні функції едвайзерів: 1) допомагати професійно-особистісному зростанню педагогічного працівника; 2) допомагати в розробці контенту навчальних планів, програм, індивідуальних освітніх траєкторій; 3) допомагати підтримувати традиції у культурі конкретного навчального закладу.

Індивідуальна освітня траєкторія (ІОТ) – це специфічна інновація в системі післядипломної педагогічної освіти, що передбачає особливо організований диференційований акмеологічний освітній простір з орієнтацією на пошук і засвоєння вчителем індивідуальних освітніх проектів (програм) розвитку педагогічної майстерності, підвищення кваліфікації за варіативними та інваріативними кредитними (змістовими) модулями, блоками тощо частково чи повністю самостійного, прискореного чи пролонгованого навчання.

Індивідуальна освітня траєкторія вчителя на курсовому етапі підвищення – особливо організоване (частково чи повністю самостійне, прискорене) засвоєння освітніх програм підвищення кваліфікації, зокрема кредитними модулями, блоками, розділами, предметами тощо з урахуванням власних можливостей, потреб, вибір параметрів навчання, планування самостійної та індивідуальної роботи.

Компетентність (від. лат. *competentia* «відповідність, узгодженість») – складна інтегральна якість особистості, що зумовлює готовність здійснювати професійну діяльність, причому йдеться не про окремі знання і вміння і навіть не про сукупність окремих процедур діяльності, а про властивість, що дає можливість людині здійснювати діяльність цілісно; поінформованість, обізнаність, авторитетність учителя (за І.А. Зязюном).

Консалтинговий аутсорсинг – це передача консультантам функцій інтелектуального забезпечення управлінської ланки компанії або функцій управління будь-якої сферою, програмою або частиною діяльності компанії.

Коуч – це фахівець в системі післядипломної педагогічної освіти, який здійснює коучинг-процес, коучинг-консультування, сприяє успішному досягненню визначеної професійної мети, отриманню позитивно сформульованих інноваційних професійно значущих результатів. Коуч компетентно і тактовно допомагає виокремити та сформулювати професійну проблему, визначити цілі, шляхи та засоби їх досягнення, не намагаючись змінити людину, а розкриваючи її природній потенціал. Це тренер, здатний сформувати професіонала, майстра, компетентного фахівця. Основними показниками ефективної роботи коуча є: а) відсутність «готових професійних рецептів», порад і рішень; б) партнерські, фасилітативні, суб'єкт-суб'єктні взаємини з клієнтом; в) здатність надихнути педагога на нову якість педагогічної дії, досягти гарантованого вершинного акме-результату, знайти власні рішення актуальних проблем.

Коучинг (від англ. *coaching* – наставляти, надихати, тренувати для спеціальних цілей, підготовляти до вирішення певних завдань) – це різновид технології науково-методичного супроводу, система андрагогічних принципів і прийомів, що сприяють розвитку потенціалу особистості та групи спільно працюючих людей (команди, організації), а також забезпечують максимальне розкриття та ефективну реалізацію цього потенціалу. Основні загальноприйняті значення терміна такі:

- **індивідуальне консультування** (професійно-фахове, технологічне, психолого-педагогічне, навчально-методичне) для досягнення вищих професійних та особистісних досягнень (акме-рівня);

- **адаптивний стиль управління персоналом**, спрямований на неперервний розвиток педагогічної майстерності педагогічного працівника за індивідуальною освітньою траєкторією протягом усього життя, уміння вчитися і самовдосконалюватися;

- **форма індивідуального і групового консультування** для проект-менеджерів і керівних працівників середнього і/або вищого рівнів.

В англійському варіанті слову «coaching» можна зіставити «so-achieving» – співдосягнення, сприяння, що відображає розуміння процесу коучингу **як спільної дії консультанта** (андрагога, коуча) і **клієнта** (педагогічного працівника, організації, команди).

Коучинг – це індивідуальне тренування педагогічного працівника для досягнення значущих для нього професійної мети, завдань, підвищення ефективності планування за індивідуальною освітньою траєкторією на всіх етапах міжтестастійного циклу, мобілізації внутрішнього потенціалу, розвитку необхідних професійних здібностей і навичок, освоєння передових стратегій, метатехнологій отримання найвищого професійно значущого результату.

Коучинг (за визначенням Міжнародної Федерації Коучингу ICF) – це система реалізації спільного соціального, особистісного, творчого потенціалу учасників процесу неперервного розвитку педагогічної майстерності із метою отримання максимально можливого результату.

Коучинг (за визначенням Міжнародної Федерації Коучингу ICF) – це безперервне співробітництво, яке допомагає клієнтам досягати реальних результатів у своєму особистому і професійному житті. За допомогою процесу коучингу клієнти поглиблюють свої знання, підвищують свій ККД і покращують якість життя.

Коучинг адміністративний – вид коучингу, що використовується в організаціях і передбачає різноманітні способи допомоги людям у підвищенні ефективності їх діяльності; включає в себе коучинг проектів, а також ситуативний і транзитивний коучинг.

Коучинг життєвий – вид коучингу, що передбачає допомогу людям в досягненні особистих цілей, які можуть бути незалежні від професійних чи колективних, сприяє ефективному вирішенню різних проблем, з якими стикаються при переході від одного життєвого етапу на інший.

Коучинг індивідуальний – це метод планування власного життя, управління його змінами і розвитком. Метою є створення самого себе як особистості з необхідними, бажаними якостями і характеристиками в соціальному, особистісному, міжособистісному, духовному аспектах.

Коучинг проєктів – вид коучингу, що передбачає стратегічне управління колективом для найбільш ефективного досягнення результату (акме-результату).

Коучинг ситуативний – вид коучингу, зосереджений на вдосконаленні педагогічного працівника у певному контексті, зокрема його здатності до педагогічної імпровізації, умінні творчо розв'язувати урочні та позаурочні ситуації тощо.

Коучинг транзитивний – вид коучингу, що передбачає допомогу педагогічним працівникам у стресовій ситуації, перехід від одного виду професійно-педагогічної діяльності або інноваційної ролі до іншої.

Коучинг-сесія – це періодична і структурована форма взаємодії коуча з педагогічним працівником (педагогічним колективом, організацією) для просунутих разом з клієнтом до досягнення його цілей. Коучинг-сесія триває від 30 до 90 хвилин. Коуч за допомогою «стріли коучингу» (певних питань) разом із клієнтом вивчає його «карту світу»; питаннями асистує педагогу (педагогічному колективу, команді) для розрахунку соціокультурних і освітніх ризиків, знаходить необхідне джерело інформації. На основі компетентнісного досвіду (життєвого, особистісного, професійного) педагогічного працівника спільно вибирається мета, вибудовується індивідуальна освітня траєкторія розвитку педагогічної майстерності, вивчаються можливі акмеологічні чинники (зовнішні і внутрішні), оцінюються наявні потенційні ресурси. Після допомоги коуча в отриманні необхідної інформації та придбанні відповідних навичок його клієнт вирішує поставлене завдання самостійно. При груповій роботі професійна роль коуча полягає в умінні допомогти учасникам своєї команди досягти певного рівня корпоративної культури, працювати більш ефективно, злагоджено.

Коучинговий напрям (від англ. *coaching* – наставляти, тренувати, надихати) науково-методичного супроводу забезпечує висококваліфіковані індивідуальні тренування педагогічних працівників для розвитку їх педагогічної майстерності в системі

післядипломної освіти, мобілізації потенційних внутрішніх ресурсів, вироблення професійно-продуктивного стилю спілкування із суб'єктами навчально-виховної взаємодії та ін., що дозволяє досягти акме-періоду у професійному зростанні.

Коучингові питання – це питання, які стимулюють розумову діяльність педагогічного працівника, формують його відповідальність, розвивають творчі здібності, рівень самостійності, нову якість педагогічної дії.

Ментор (від лат. *Mentor* – намір, мета, дух, *mon-i-tor* – той, хто наставляє) – це керівник, учитель, наставник, вихователь, невідступний спостерігач. «Менторство» передбачає професійне наставництво між молодим педагогом, який не має професійного досвіду, і досвідченим педагогом-наставником. В освіті менторство традиційно розуміється як особистісні довготривалі взаємовідносини між досвідченим наставником і молодим педагогом, які дозволяють останньому розвиватися професійно, академічно чи особистісно.

Науково-методичний супровід – педагогічна технологія, що полягає у створенні диференційованого акмеологічного освітнього простору, де відбувається професійна взаємодія рівноправних партнерів на принципах людиноцентризму, гуманізму, фасилітативності, індивідуалізації, здійснюється неперервний розвиток педагогічної майстерності за індивідуальними освітніми траєкторіями, що призводить до нової якості освіти. Серед функцій науково-методичного супроводу визначаємо навчальну, консультативну, сервісну, коучингову, адаптаційну, експертну, модераційну, коригувально-рефлексивну, компенсаторну, фасилітативну тощо.

Неперервна освіта, або освіта протягом усього життя (lifelong education), продовжена освіта (continuing education) – це процес, що охоплює формальну, неформальну та інформальну, базову й післядипломну освіту, остання включає навчальну (самоосвіта, курси підвищення кваліфікації, виконання міжкурсів завдань тощо) і практичну діяльність педагогічного працівника.

Принципи неперервної освіти – це система базових ідей, що зреалізовується в процесі конструювання системи навчальних закладів, які супроводжують людину в різні періоди життя:

- 1) системність у формуванні творчого потенціалу особистості;

2) вертикальна й горизонтальна цілісність неперервного освітнього процесу; 3) інтеграція навчальної і практичної діяльності; 4) урахування змісту навчальних потреб людини на різних стадіях життєвого циклу; 5) самоосвіта між періодами організованої навчальної діяльності; 6) єдність професійної, загальної та гуманітарної освіти тощо.

Професійне акме – це психічний стан, що позначає найвищий рівень професійного розвитку, який припадає на даний проміжок часу.

Професійне навчання працівників – здобуття працівниками професійних знань, удосконалення вмій та навичок, підвищення їхньої професійної компетенції з метою забезпечення ефективного виконання функцій професійно-педагогічної діяльності.

Професіограма – документ, що фіксує вимоги професії до діяльності та особистості фахівця, необхідні для досягнення людиною суспільно значущого результату; розкриваються необхідні професійні завдання, засоби, прийоми і технології, результат праці, бажані якості особистості робітника.

Професіоналізм діяльності – якісна характеристика суб'єкта діяльності, що відображає високу професійну кваліфікацію і професійну компетентність, різноманітність ефективних професійних навичок і вмій, володіння сучасними алгоритмами і способами вирішення професійних завдань.

Самоефективність – оцінка педагогічним працівником власних здібностей, професійних спроможностей, усвідомлення шляхів самореалізації, професійного саморозвитку.

Самореалізація – здійснення, перетворення у життя накреслених власних планів, задумів, змодельованих віртуальних проєктів, прогнозів щодо себе («Я-концепція») і своєї діяльності.

2. АКТУАЛЬНІСТЬ, МЕТА І ЗАВДАННЯ



Коучинг – це мистецтво сприяти підвищенню результативності, навчанню і розвитку іншої людини.

Майлз Дауні

Метою впровадження технології педагогічного коучингу є підвищення якості освітніх послуг в системі післядипломної освіти і забезпечення на цій основі конкурентоспроможності педагогічних працівників відповідно до європейських стандартів і найкращих вітчизняних традицій.

Основними **завданнями** педагогічного коучингу є:

– створити єдиний диференційований акмеологічний освітній простір для неперервного розвитку педагогічної майстерності за індивідуальними освітніми траєкторіями для забезпечення мобільності, конкурентоздатності педагогічних працівників у процесі підвищення кваліфікації та гнучкості їх підготовки (перепідготовки), урахуовуючи швидкозмінні вимоги національного та міжнародного ринків праці;

– забезпечити інноваційний науково-методичний, психолого-педагогічний, інформаційно-комунікаційний супровід, висококваліфіковані індивідуальні тренування педагогічних працівників для неперервного розвитку їх педагогічної майстерності в системі післядипломної освіти, мобілізації потенційних внутрішніх ресурсів, суб'єктної творчої активності, вироблення педагогічної дії нової якості, професійно-продуктивного стилю спілкування із суб'єктами навчально-виховної взаємодії та ін., що дозволяє досягти акме-періоду у професійному та особистісному зростанні;

– упровадити в систему курсової і післякурсвої підготовки педагогічних працівників як єдиного міжатестаційного циклу диференційовані, багатоваріантні, диверсифіковані за профілем програми, моделі, форми освіти дорослих з урахуванням фахових запитів, індивідуальних потреб, професійного досвіду фахівців;

– стимулювати учасників навчального процесу з метою досягнення високої якості неперервної педагогічної освіти, формування сталої акмеологічної позиції, здатності до виконання

нових професійних ролей і функцій, упровадження освітніх інновацій у навчально-виховний процес;

– готувати конкурентоспроможного на ринку освітніх послуг учителя-майстра, акмепрофесіонала, здатного до професійно-педагогічної дії нової якості, успішного вирішення завдань освітньої галузі, акме-орієнтованого саморозвитку, самовдосконалення і самореалізації, підвищення рівня педагогічної майстерності протягом усього життя;

– унормувати порядок надання можливості педагогічним працівникам отримати професійні кваліфікації відповідно до ринку праці, сформувані і вдосконалити професійно значущі компетентності.

3. ЗАГАЛЬНІ ПОЛОЖЕННЯ



Лідер минулого був людиною, яка знала, що і як сказати. Лідер майбутнього – людина, яка знає, що і як запитати.

Пітер Друкер

3.1. Дане Положення ґрунтуються на ідеях і положеннях міжнародних документів із проблем розвитку освіти в умовах глобалізації та європейської інтеграції, загальнодержавних документів, що становлять нормативно-правову базу післядипломної педагогічної освіти:

- Стратегія ЮНЕСКО щодо вчителів на 2012-2015 рр.;
- Форум міністрів європейських країн «Європейська школа XXI століття: Київські ініціативи» (2011),
- Педагогічна Конституція Європи, прийнята на II Форумі ректорів педагогічних університетів європейського простору (2013);
- Закони України «Про освіту» (1991), «Про загальну середню освіту» (1999), «Про вищу освіту» (2002), «Про професійний розвиток працівників» (2012);
- Національна доктрина розвитку освіти (2002);
- Державна національна програма «Освіта. Україна XXI століття» (1996);

- Національна стратегія розвитку освіти в Україні на 2012-2021 роки;
- Концепція розвитку післядипломної освіти в Україні (2002);
- Концепція освіти дорослих в Україні (2011);
- Концепція впровадження медіа-освіти в Україні (2010);
- галузева Концепція розвитку неперервної педагогічної освіти (2013);
- Державний стандарт повної і загальної середньої освіти (2011);
- Положення про районний (міський) методичний кабінет (центр) (2008);
- Типове положення про атестацію педагогічних працівників (2010);
- Положення «Про кредитно-модульну систему організації навчального процесу в післядипломній педагогічній освіті» (2010).

3.2. Положення «Про педагогічний коучинг в системі післядипломної освіти» в облПППО **визначає єдині методологічні підходи до організації неперервного розвитку педагогічної майстерності педагогічних працівників** на всіх етапах міжатестаційного циклу, використання інноваційної технології науково-методичного супроводу та її різновидів (коучингу, консалтингу, модераторства, супервізії тощо), надання педагогу різновекторних сервісних послуг у предметно-методичному, професійно-кваліфікаційному, соціальному, експертному, маркетинговому, інформаційно-комунікаційному, моніторинговому, психолого-мотиваційному та ін. напрямками за індивідуальними освітніми траєкторіями.

3.3. Мета ПОЛОЖЕННЯ:

- **створити в регіоні єдиний диференційований акмеологічний освітній простір**, що відповідає інноваційним соціокультурним вимогам, потребам сучасного ринку праці, викликам суспільства й освіти зокрема;
- розробити і впровадити інноваційну модель науково-методичного супроводу неперервного розвитку педагогічних працівників за ІОТ;

- подати акметехнологічне забезпечення неперервного професійно-особистісного розвитку педагога за ІОТ;
- розробити ефективний науково-методичний супровід неперервного зростання педагогів за ІОТ **на основі особистісно зорієнтованої, компетентнісної парадигми**;
- створити систему мотивації педагогічних працівників (параметри, критерії оцінювання) до неперервного професійного розвитку, реалізації індивідуальних програм самовдосконалення, саморозвитку і самореалізації педагогічних працівників.

3.4. Застосування педагогічного коучингу дозволяє *педагогічним працівникам*:

- усвідомити необхідність професійного зростання за індивідуальною освітньою траєкторією відповідно до інноваційних викликів суспільства і освіти;
- здійснювати рефреймінг проблем (особистих, навчальних, професійних);
- формувати і вдосконалювати метакомпетентності та предметні компетентності, набути професійно значущі компетенції;
- адекватно оцінювати власний рівень розвитку педагогічної майстерності в системі післядипломної освіти;
- вибудовувати та зреалізовувати як власні метапрограми саморозвитку і самовдосконалення (акмеограму, індивідуальну освітню траєкторію, проект персональної ефективності) відповідно до професійних здібностей, індивідуальних потреб, запитів, так і в межах навчальної групи, педагогічного колективу;
- проводити моніторинг досягнення професійно значущих цілей, використовуючи техніку шкалування;
- здійснювати розвивальний самоаналіз і саморефлексію.

3.5. Застосування педагогічного коучингу дає можливість *викладачам системи післядипломної освіти*:

- планувати акме-орієнтований навчально-виховний процес;
- своєчасно вносити корективи в організацію, планування навчального процесу, обирати відповідні метатехнології, методи і засоби навчання;

- створювати конкурентоздатне освітнє середовище в освітньому просторі регіону;
- розробляти і впроваджувати диференційовані, багатоваріантні, диверсифіковані за профілем програми, моделі, форми освіти дорослих з урахуванням фахових запитів, індивідуальних потреб, професійного досвіду фахівців;
- сформувати навички використання основних технологій коучингу в характерних управлінських ситуаціях, використовувати основні та спеціальні методи навчання та розвитку персоналу.

3.6. Застосування **педагогічного коучингу** на рівні **інституту післядипломної педагогічної освіти** сприяє:

- удосконаленню системи управління якістю освіти на основі упорядкування і розширення можливостей застосування інноваційної технології педагогічного коучингу;
- підготовці викладачів-андрагогів, коучів до створення цілісної системи розвитку педагогічної майстерності в післядипломній педагогічній освіті.

3.7. Підготовка коучів, андрагогів здійснюється в **Коучинг Школі** (Клубі Коучей, Майстерні креативних рішень), що становить об'єднання педагогічних працівників регіону на добровільних засадах.

3.8. Ключовими документами є:

- інформаційний пакет **Коучинг Школи** (Клубу Коучей, Майстерні креативних рішень);
- план-графік коуч-сесій для неперервного розвитку педагогічної майстерності керівних і педагогічних кадрів освіти на поточний рік;
- індивідуальні програми розвитку педагогічної майстерності слухача (програми персональної ефективності, індивідуальної освітньої траєкторії, акмеограми тощо) **Коучинг Школи** (Клубу Коучей, Майстерні креативних рішень).

3.9. Навчальний процес організовується з урахуванням можливостей сучасних акме-синергетичних, компетентісно зорієнтованих, інформаційно-комунікаційних технологій навчання та орієнтується на формування освіченої, гармонійно розвинутої особистості, майстра, акмепрофесіонала, здатного до постійного

оновлення наукових знань, професійної мобільності та швидкої адаптації до змін в умовах ринкової економіки.

3.10. Після успішного закінчення повного курсу навчання за відповідними навчальними планами і програмами (проектами професійно-особистісного розвитку, індивідуальною освітньою траєкторією, акмеограмою) **випускники Коучинг Школи** (Клубу Коучей) отримують такі документи:

- після проходження системи тренінгів професійно-особистісного розвитку, успішної реалізації проекту професійно-особистісного розвитку (індивідуальної освітньої траєкторії, акмеограми) – **сертифікат встановленого зразка**, що може використовуватися для отримання (підтвердження) кваліфікаційної категорії (педагогічного звання) при атестаційних процедурах.

3.11. Положення розповсюджується на всі ІІПО ІІІ-ІІІІ рівня акредитації та є підґрунтям розробки відповідних положень вищих навчальних закладів, у яких враховується специфіка та особливості освітньої діяльності в конкретному вищому навчальному закладі ІІПО.

4. МЕТОЛОГІЧНІ ПІДХОДИ І ПРИНЦИПИ

4.1 Організацію єдиного диференційованого акмеологічного освітнього простору, системність і неперервність розвитку педагогічної майстерності за індивідуальною освітньою траєкторією **забезпечують концептуальні інноваційні підходи до професійної підготовки конкурентоспроможного на ринку освітніх послуг педагога:**

- **Акме-синергетичний підхід** – методологічний підхід в системі післядипломної освіти, який націлює професійно-педагогічну діяльність педагога на досягнення рівня педагогічної майстерності, яка реалізується у творчій діяльності та синергійній цілісності людини в плані її професійного становлення.

- **Акмеографічний підхід** – узагальнювальний акмеологічний метод, який дозволяє вирішувати завдання розвитку педагогічної майстерності вчителя в системі післядипломної педагогічної освіти шляхом розробки оптимальних, професійних акмеографічних описів (на рівні загального й особливого) і акмеограми фахівців (на рівні одиничного). Мова йде не тільки про досягнення суб'єктом

суспільно-значущої якості праці, а й про акмеологічні передумови, акмеологічні чинники, які сприяють досягненню високого рівня педагогічної майстерності.

- **Акмеологічний підхід** – базисне узагальнювальне поняття, сукупність принципів, моделей, прийомів і методів, які дозволяють вирішувати акмеологічні проблеми. Орієнтація на прогресивний, комплексний, оптимальний розвиток людини і реалізацію нею своєї сутності в діяльності, спілкуванні, життєдіяльності в цілому.

- **Акмеоцентричний підхід** – методологічний підхід в системі післядипломної освіти, який орієнтований на принцип системності та передбачає узгоджене використання в акмеологічних дослідженнях усіх підходів, шляхів, методів, технологій за пріоритетності акмеологічних.

- **Аксіологічний підхід** – методологічний підхід в системі післядипломної освіти, який передбачає вибір педагогічним працівником особистісно-значущої системи самоорганізації та саморозвитку, індивідуальної освітньої траєкторії розвитку педагогічної майстерності в результаті осмислення методологічних засад нової освітньої парадигми, урахування власної позитивно-гармонійної «Я-концепції», тобто педагогічних здібностей, якостей і потенційних можливостей, поведінкових моделей, ціннісних установок, освітньо-особистісних потреб і запитів.

- **Андрогогічний підхід** – методологічний підхід в системі післядипломної освіти, який визначає шляхи вдосконалення процесу здобуття професійно значущих знань, формування вмій, навичок, установок з урахуванням специфічних рис навчання дорослих.

- **Герменевтичний підхід** – методологічний підхід в системі післядипломної освіти, який уможливує формування настанов педагогічного працівника на розуміння (осмислення) педагогічної дійсності з позицій виявлення сенсу освіти як форми соціально-особистісного буття, оволодіння сутнісними законами становлення і розвитку людини, принципами і методами взаєморозуміння суб'єктів освітнього процесу, його інтерпретації, віднаходження смислу поведінки і вчинків, отже, допомагає підвищити культуру інноваційного професійного мислення, створити належні умови для професійної самореалізації суб'єктів навчального процесу тощо.

• **Діяльнісно-творчий підхід** – методологічний підхід в системі післядипломної освіти, який спрямовує самостійне творче конструювання педагогом навчального процесу на основі цілепокладання, проектування, організації, контролю і рефлексивного аналізу на всіх етапах міжтестастійного циклу, передбачає формування творчого потенціалу, інноваційної позиції, внутрішньої пізнавальної мотивації фахівця, проактивності в пізнанні, самореалізацію в практичній діяльності.

• **Коучинг-підхід** (від англ. *coaching* – наставляти, тренувати, надихати) – методологічний підхід в системі післядипломної освіти, який допомагає виокремити та сформулювати проблему, цілі, шляхи максимально можливого розвитку педагогічної майстерності вчителя та засоби їх досягнення за обраним напрямом, розкриваючи природний потенціал особистості, цінності, прагнення, причому **процес коучингу ніколи не закінчується – чергове досягнення є платформою до подальшого випробування**. Коучинг-підхід не дає готових порад і рекомендацій, а лише допомагає педагогічному працівнику знайти власне рішення актуальних проблем, спрямований на досягнення цілей: 1) досягнення організаційних цілей; 2) забезпечення максимально можливого розвитку педагогічного працівника за індивідуальною освітньою траєкторією.

• **Компетентнісно орієнтований підхід** – методологічний підхід в системі післядипломної освіти, який зумовлює оптимізацію індивідуальної освітньої траєкторії кожного суб'єкта, забезпечення свободи свідомого вибору змісту, форм, параметрів і шляхів розвитку педагогічної майстерності в системі післядипломної освіти, формування компетентностей, акмеологічної професійної позиції для самостійного творчого вирішення життєвих і професійних завдань, ініціювання нових цілей.

• **Системний підхід** – методологічний підхід в системі післядипломної освіти, за якого навчання виступає цілеспрямованою, скоординованою творчою діяльністю всіх суб'єктів (педагогічного працівника, коуча, викладача, адміністрації навчального закладу, методичних служб усіх рівнів та ін.), при цьому мета і завдання, зміст і мета-технології, форми і засоби навчання, усі етапи професійно-особистісного зростання

взаємозв'язані, допомагають зреалізувати компетенцію освіти протягом життя.

4.2. При впровадженні технології педагогічного коучингу навчальний процес в ІППО ґрунтується на **принципах** науковості, інноваційності, гуманізму, наступності та неперервності, відкритості, партнерства, оптимістичного погляду на людину, унікальності людини, адаптивності, постійного підвищення компетентності, моніторингу, кооперації, спільного прогнозування подальшого розвитку за аналізом результату, ієрархічності професійно-особистісного зростання.

4.3. Для впровадження технології педагогічного коучингу в систему післядипломної освіти доцільно дотримуватися таких **принципів побудови відкритої освіти дорослих, вихідних ідей андрагогічного навчання**, зокрема:

- *неперервності* – це принцип, що передбачає організацію систематизованого й цілеспрямованого процесу набуття вчителем необхідних для успішної творчої професійної діяльності компетентностей, професійно значущих якостей протягом усього життя, єдність дипломного і післядипломного освітнього простору;

- *системності* – сукупність взаємозв'язаних елементів, зокрема цілей, умов, факторів, організаційного, змістового, акметехнологічного, діагностичного і нормативно-правового забезпечення, що уможливорює послідовний, цілісний, логічно впорядкований і структурований поетапний процес розвитку педагогічної майстерності в системі післядипломної освіти;

- *гуманізації* – реалізація принципу уможливорює побудову людиноцентристської системи післядипломної освіти, за якої створюється розвивальний професійний простір, тобто сприятливі, комфортні умови для вдосконалення педагогічної майстерності вчителя, вияву його творчої індивідуальності та реалізації потенційних ресурсів, що забезпечують високий рівень професійної самоактуалізації, кваліфіковане, якісне, продуктивне виконання професійних завдань, інноваційних ролей і функцій, причому навчальний процес ґрунтується на повазі, взаємній довірі, толерантності, фасилітативності;

- *варіативності*, що передбачає комбінаційну гнучкість, можливість вибору параметрів, змісту, методів, джерел, термінів, темпу навчання за індивідуальною освітньою траєкторією розвитку

педагогічної майстерності, що робить систему навчання ефективною, економічною і цікавою;

- *модульності* – принцип до організації процесу розвитку педагогічної майстерності шляхом опанування вчителем модульних освітніх програм професійно-особистісного зростання на основі поєднання модульних технологій навчання і залікових кредитів, причому слухач послідовно і виважено засвоює навчальний матеріал цілісними, ієрархічно впорядкованими й структурованими частинами (кредитними модулями, змістовими модулями і підмодулями), результати яких є підставою для визначення результативності і якості підвищення кваліфікації;

- *гнучкості і мобільності* – принцип полягає в розробці змісту, варіативних планів і програм, параметрів навчання з урахуванням завдань освітньої галузі, соціокультурних змін і вимог до підготовки конкурентоспроможного фахівця, причому гнучкість методів, метатехнологій, форм дозволяє коригувати, доповнювати, модернізувати програми (плани) розвитку педагогічної майстерності в необхідному напрямі відповідно до змін професійних запитів як педагогічного працівника, так і освіти;

- *випереджувального професійного розвитку*, що уможливило підвищення освітньої і професійної кваліфікації та подальший професійний розвиток педагогічного працівника відповідно до інноваційних викликів суспільства й освіти, європейських і державних стандартів;

- *мережевої діяльності*, тобто взаємодії і співробітництва педагогічного працівника з методичними службами всіх рівнів, навчальним закладом, кабінетом (кафедрою) української мови і літератури ІІІО, громадськими педагогічними організаціями, базовими школами-лабораторіями та ін. щодо планування, реалізації, корекції проекту розвитку педагогічної майстерності, напрямів удосконалення педагогічного процесу, отже, принцип ґрунтується на засадах інноваційного науково-методичного менеджменту і самоменеджменту;

- *раціонального поєднання самостійності і творчої активності*, за якого педагогічний працівник самостійно моделює і організовує процес розвитку педагогічної майстерності, удосконалення певних груп компетентностей, обирає форми самостійної (підготовка до семінарських, практичних занять,

лекцій і под.) та індивідуальної роботи під час курсової підготовки (виконання індивідуальних науково-проектних досліджень), формує творчу позицію при виконанні професійних завдань;

- *індивідуалізації та диференціації* – принцип уможливорює створення індивідуальних проектів розвитку педагогічної майстерності вчителя протягом усіх етапів міжтестастійного циклу, планування і реалізацію індивідуальних освітніх траєкторій з урахуванням професійного досвіду, кваліфікаційної категорії, можливостей, здібностей, індивідуального стилю професійно-педагогічної діяльності;

- *організаційної динамічності* – полягає в забезпеченні можливостей зміни змісту навчання з урахуванням динаміки соціального замовлення і потреб ринку праці;

- *гнучкості та партнерства* – полягає в побудові системи освіти так, щоб зміст навчання й шляхи досягнення цілей освіти та професійної підготовки відповідали індивідуальним потребам і можливостям слухача;

- *технологічності* – передбачає використання при навчанні педагогічного працівника в системі післядипломної освіти ефективних андрагогічних метатехнологій, методів і прийомів, форм активної взаємодії;

- *науково-методичного супроводу* – полягає в неперервній підтримці творчих ініціатив, інновацій педагогічного працівника на всіх етапах міжтестастійного циклу, ефективному науковому, інформаційному, предметно-методичному, професійно-кваліфікаційному забезпеченні процесу самовдосконалення і самореалізації вчителя, професійній мотивації до виконання новітніх професійних ролей;

- *відсутності експертної позиції* – один з основних принципів педагогічного коучингу, за якого коуч ніколи не займає по відношенню до клієнта експертної позиції, не переносить свій особистий досвід на клієнта. Педагог завжди сам приймає рішення про наступний крок професійного та особистісного розвитку, який він зробить на шляху до своєї мети, сам несе відповідальність за успіх чи невдачу;

- *поетапного розвитку* – принцип полягає в тому, що кожен крок клієнта на шляху руху до поставленої професійної мети повинен знаходитися «у зоні найближчого розвитку» (за

Л.С. Виготським), тобто коуч не дозволяє клієнту ставити технічно нездійсненні на даному етапі розвитку завдання. Отже, цілі мають бути великими, сміливими, а кроки на шляху їх досягнення – значними, спланованими, проте здійсненими;

- *ієрархічності розвитку* – полягає в поетапному, циклічному розвитку особистості, який включає певні рівні, зокрема егоцентричний (сенса дії – особиста вигода), групоцентричний (конкуренція, співробітництво), загальнолюдський (партнерство, співпраця, співдія, співтворчість);

- *моніторингу якості*, що забезпечує можливість перманентного вимірювання і оцінювання рівнів, критеріїв, системоутворювальних складових педагогічної майстерності педагогічного працівника, ефективності виконання завдань проекту професійного розвитку, відповідність стану професійно-кваліфікаційних характеристик вітчизняним та європейським вимогам на підготовку конкурентоспроможного спеціаліста;

- *усвідомленої перспективи* – полягає в забезпеченні умов для глибокого розуміння слухачем цілей освіти та професійної підготовки, а також можливостей їх успішного досягнення.

5. ОРГАНІЗАЦІЙНІ ТА НАУКОВО-МЕТОДИЧНІ ЗАСАДИ ВПРОВАДЖЕННЯ ТЕХНОЛОГІЇ ПЕДАГОГІЧНОГО КОУЧИНГУ



Коучинг – це не просто техніка... Це шлях управління, шлях спілкування людей, шлях роздумів, шлях існування.

Джон Уйтмор

5.1. Форми і тривалість навчального процесу

5.1.1. Навчальний процес здійснюється в ППО III-IV рівня акредитації відповідно до чинного законодавства України з питань освіти, нормативних актів ППО, Президії НАПН України та має задовольняти індивідуальним потребам керівних і педагогічних кадрів у неперервному особистому та професійному зростанні, а також забезпечити потреби системи післядипломної освіти в кадрах сучасної формації та рівня.

5.1.2. Навчальний процес в ППО організується з урахуванням особливостей контингенту (дорослі учні), індивідуальних програм розвитку педагогічної майстерності (програм персональної ефективності, індивідуальної освітньої траєкторії, акмеограми тощо), можливостей навчального закладу та ін. Складання індивідуальних програм розвитку педагогічної майстерності (програм персональної ефективності, акмеограми тощо) та їх подальше коригування здійснюється педагогічними працівниками під керівництвом коуча на коучинг-сесіях протягом усього міжтестатійного циклу.

5.1.3. За технології педагогічного коучингу реалізація можливих індивідуальних освітніх траєкторій слухачів досягається з проведення **коуч-сесій**, що передбачають індивідуальні консультації, тренінгові заняття, реалізацію індивідуальних проектів розвитку педагогічної майстерності (акмеограми, проекту персональної ефективності тощо).

Вид коуч-занять визначається кафедрами, коучем та педагогічним працівником (навчальною групою, педагогічним колективом) залежно від індивідуальних потреб, запитів, професійних проблем. Перевага надається інтерактивним формам організації навчання.

Коуч-сесії можуть проводитися як в ППО, так і поза (виїзні тренінги).

5.2. Методи, технології, моделі педагогічного коучингу

5.2.1. Педагогічний коучинг спирається на **загальновідомі методи освіти дорослих** (спостереження, опитування, бесіда, тестування, моделювання тощо), **метатехнології** (інтерактивні, практико-зорієнтовані, тренінгові, адаптивні, акмеологічні, компетентісно-зорієнтовані, ігротехнології), також має власні **стандартизовані та апробовані процедури, моделі і технології самоактуалізації (SMATR, GROW, самокоучинг)**.

5.2.2. Серед акмеологічних технологій коучингового супроводу можна виділити такі:

- **акмеологічна експертиза** – комплексна оцінка рівня педагогічної майстерності вчителя, пошук шляхів, інноваційних

форм, моделей, технологій для вдосконалення професійної діяльності;

- **акмеологічне проектування** – технологія, яка застосовується для визначення стратегії життя, розвитку педагогічної майстерності педагога за індивідуальною освітньою траєкторією з урахуванням його здібностей, можливостей, творчого потенціалу;

- **акмеологічний аналіз** – технологія, яка включає пошук закономірностей, механізмів, акмеологічних умов і чинників, які сприяють або заважають розвитку педагогічної майстерності, аналіз найбільш значущих для вчителя професійних якостей, властивостей, здібностей, ефективних форм, методів, прийомів професійно-особистісного зростання;

- **біографічний метод** – технологія, яка включає біографічний аналіз, біографічне інтерв'ю з учителем-майстром, який досяг високого рівня;

- **акмеографічний опис** – технологія, яка застосовується для виявлення акмединаміки критеріїв, показників і рівнів педагогічної майстерності.

5.2.3. Технології педагогічного коучингу

Технологія коучингу SMART/SMARTER (від англ. *smart* – розумний) – це мнемонічна абревіатура, яка використовується в проектному менеджменті та управлінні для визначення цілей і постановки завдань. У практиці управління існують так звані SMART-критерії, яким повинні відповідати меті. Це абревіатура, утворена першими літерами англійських слів: *конкретний* (specific); *вимірний* (measurable); *досяжний* (attainable); *значущий* (relevant); *який співвідноситься з конкретним терміном* (time-bounded). Правильна постановка мети означає, що мета є конкретною, досяжною, значущою і співвідноситься з конкретним терміном.

Технологія коучингу «GROW» (англ. *grow* – зростання) – полягає в певній послідовності (технології) постановки ефективних питань. Для запам'ятовування технології GROW використовується мнемонічне правило:

- **Goal** – **постановка мети** (*В якому напрямі ми хочемо працювати? Чого ми хочемо? Яка наша довгострокова мета? Чи ми цього хочемо? Після закінчення нашої розмови, щоб ви вирішили*

б змінити? Якого результату ви чекаєте від нашої бесіди? Чи зможемо ми досягти цього результату за відведений нам час? Назвіть найкорисніший результат).

- **Reality – аналіз реальності** (У якій ситуації ми зараз знаходимося? У якому стані ви перебуваєте в даний момент? Якими ресурсами ми володіємо? Чого ми боїмося? Які причини змушують відчувати себе так? Хто причетний до цих подій? Що зроблено на даний момент з цього? Які наслідки мали ці дії? Що станеться, якщо ми досягнемо бажаного? Хто ще може вплинути на ситуацію?);

- **Options – розробка варіантів дій** (Що може допомогти нам у вирішенні питання? Яким методом ми будемо діяти? Що ще ми можемо зробити? Яке рішення задачі Вам найбільш приємно? Які дії ви зможете здійснити, щоб виправити ситуацію? Які у вас є ще альтернативи цьому вибору? Чи були вирішені ці проблеми в минулому успішно? Яке рішення, на вашу думку, запропонувала б авторитетна для вас людина? Чи хочете ви почути мою думку з цього приводу? Яких варіантів дотримуетесь ви? Назвіть переваги і недоліки, які приховані при неглибокому обговоренні? Які з рішень цікаві вам?);

- **Will – сфокусування уваги на волі для досягнення мети, реалізації запланованої дії** (Що ми вибираємо для досягнення мети? Чи працюють вибрані варіанти? Що допоможе досягти мети? Чи сильний у нас мотив? Яка самоорганізація і чи правильно ми управляємо часом для досягнення мети? Якою буде перший крок для здійснення обраного варіанту? Назвіть наступні ваші дії? Які складнощі можуть вам перешкодити? Якими способами ви будете досягати мети? В якій підтримці ви ще маєте потребу? Хто може її здійснити? Як і коли ви зможете отримати цю підтримку).

Технологія самокоучингу – це технологія розкриття власного потенціалу та усунення внутрішніх бар'єрів за допомогою ефективних питань і виробленої стратегії педагогічних дій; засіб для визначення мети і завдань (вектора подальшого професійно-особистісного розвитку) і формування бажання (мотивації) рухатися в обраному напрямку. Самокоучинг гарантує усвідомлення, самостійність, відповідальність, благополуччя.

5.2.4. Методи педагогічного коучингу

Метод конкретних ситуацій. Він заснований на ствердженні, що шлях до вдосконалення власних знань можливо прокласти лише через розгляд, вивчення та обговорення конкретних проблемних ситуацій.

Метод емоційного стимулювання. В основі цього методу навчання лежить принцип формування пізнавального інтересу шляхом створення позитивних емоцій до запропонованого виду діяльності, підвищення зацікавленості та мотивації до навчального процесу.

Метод створення ситуації пізнавальної дискусії. Є дієвим методом активізації навчання, адже в дискусії народжується істина, а пошук істини завжди викликає посилену зацікавленість темою.

«Мозаїка» – метод розподілу обов'язків у групі, коли розподіл здійснюють самі педагогічні працівники. Такий вид діяльності змушує педагогів самостійно, без допомоги викладача-коуча розподіляти обов'язки в групі та нести за даний розподіл відповідальність;

Метод проєктів є методом, що виводить діяльність педагогічних працівників на новий, навчально-науковий рівень. На цьому рівні кожен із педагогів здійснює великий обсяг самостійної роботи та навчається самоконтролю, що сприяє їх самоосвіті. Навчити педагогічних працівників самостійно отримувати і застосовувати знання на практиці є чи не найголовнішою та найскладнішою метою сучасної освіти.

5.3. Організація навчального процесу

5.3.1. Програма **Коучинг Школи** (Клубу Коучей, Майстерні креативних рішень) складається з декількох компонентів (змістових модулів, коуч-сесій), які є **необхідною умовою сертифікації учасників**. Усі модулі є частиною і логічним продовженням тематичного лекційно-тренінгового курсу, але можуть розглядатися і як самостійні семінари-тренінги. Змістові модулі по типології особистості (акмеограма) можуть стати окремим інструментом у практиці психолога чи педагога.

5.3.2. Коучинг проводиться у формі регулярних зустрічей – **коуч-сесій** (телеконференцій, вебінарів) коуча і педагогічного працівника, проте іноді він включений і в реальну діяльність

клієнта: консультування під час педагогічних нарад, переговорів, майстер-класів, підготовки та прийняття рішень, публічних виступів тощо.

Електронний коучинг використовується за допомогою e-mail, а також консультування в режимі on-line, що дозволяє коучу і його клієнту, що знаходяться далеко один від одного, зняти проблему тимчасових зон, зробивши коучинг більш мобільним.

5.3.3. Частотність і тривалість **коуч-сесій** визначається педагогічним працівником спільно з коучем. Коучинг-сесія триває від 30 до 90 хвилин.

Коуч-сесії мають багато спільного з методом «мозкового штурму», проте мають певну специфіку. Коуч за допомогою «стріли коучингу» (певних питань) разом із клієнтом вивчає його «карту світу»; питаннями асистує педагогу (педагогічному колективу, команді) для розрахунку соціокультурних і освітніх ризиків, знаходить необхідне джерело інформації. На основі компетентнісного досвіду (життєвого, особистісного, професійного) педагогічного працівника спільно вибирається мета, вибудовується індивідуальна освітня траєкторія розвитку педагогічної майстерності, вивчаються можливі акмеологічні чинники (зовнішні і внутрішні), оцінюються наявні потенційні ресурси. Після допомоги коуча в отриманні необхідної інформації та придбанні відповідних навичок його клієнт вирішує поставлене завдання самостійно. При груповій роботі професійна роль коуча полягає в умінні допомогти учасникам своєї команди досягти певного рівня корпоративної культури, працювати більш ефективно, злагоджено.

Отже, вибір проблеми здійснює педагогічний працівник; проблеми вирішують саме ті люди, яких вони більше за всіх цікавлять і які їх будуть реалізовувати; процес здійснюється досвідченим професіоналом-коучем; коучинг не закінчується генеруванням та відбором ідей, а включає ще й спонукання (виклик), планування і контроль (моніторинг) реалізації рішення, оцінку його ефективності.

За східною мудрістю *«Учитель приходить, коли учень готовий до цього»*. **Коучинг потрібен тому, хто йде вперед, хто вже багато досяг і бажає досягнути більшого в житті та професії.**

5.4. Технологія реалізації педагогічного коучингу в умовах післядипломної освіти

5.3.4. Педагогічний коучинг в умовах післядипломної освіти проходить ряд етапів:

1 етап – установа партнерських взаємовідносин між коучем і педагогічним працівником (педагогічним колективом, командою);

2 етап – спільне визначення професійних завдань для досягнення конкретної мети;

3 етап – дослідження поточної проблеми (ситуації);

4 етап – визначення внутрішніх і зовнішніх акмеологічних факторів на шляху до запланованого вершинного акме-результату;

5 етап – вироблення і аналіз потенційних можливостей для подолання професійних труднощів, перешкод у вирішенні проблеми ;

6 етап – вибудовування «Моделі професійно-особистісного зростання», що передбачає вибір конкретного варіанту дій і складання плану дій у формі індивідуальної освітньої траєкторії, акмеограми, проекту розвитку педагогічної майстерності тощо;

7 етап – домовленість про те, що конкретно має бути зроблено до певного терміну і в які терміни.

Наступне коуч-заняття завжди починається з огляду того, що зроблено, чого вдалося досягти і що можна було зробити краще.

5.3.5. Педагогічний працівник самостійно обирає проблемне поле для коучингового супроводу, віднаходячи найбільш суперечливі і непродуктивні моменти у професійно-діяльнісній, індивідуально-особистісній, мотиваційній сферах розвитку. З цього можна вивести основні **завдання коучингу**: 1) максимізація потенційних можливостей педагогічного працівника або педагогічного колективу; 2) переклад природного потенціалу в активний стан: на рівень активних творчих інноваційних дій; 3) усунення перешкод, у першу чергу, внутрішніх акмеологічних чинників (страхів, припущень, професійних стереотипів, фрустрації тощо).

5.3.6. Результатом коучингових послуг має стати набуття вчителем нових професійно значущих знань, сформованість сталої

акмеологічної мотивації до подальшого вдосконалення педагогічної майстерності в умовах післядипломної освіти із вибором змісту, форми, терміну, параметрів навчання.

5.3.7. Базова формула педагогічного коучингу визначається наступним чином:

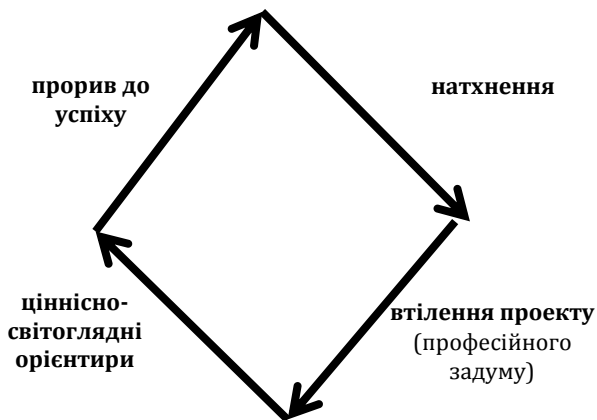
Результати = реалізація потенціалу – перешкода

Якщо наставництво – це «Роби як я!», тренінг – це «Не вмійш – навчимо», консультування – це «Я тобі допоможу», то **коучинг – це «Хочу! – Можу! – Вірю! – Роблю! – Маю результат!»**

Використання технології педагогічного коучингу в системі післядипломної освіти окреслює наступна схема 1.

Схема 1

**ПРОЕКТ РОЗВИТКУ ПЕДАГОГІЧНОЇ МАЙСТЕРНОСТІ
(ПЕРСОНАЛЬНОЇ ЕФЕКТИВНОСТІ)**



5.3.8. Перебудова традиційної організації навчального процесу відповідно до основних принципів педагогічного коучингу містить його інтенсифікацію, наукову систематизацію змісту, максимально можливе задоволення пізнавальних запитів і інтересів слухачів, посилення та конкретизацію зворотного зв'язку, підвищення об'єктивності діагностики тощо.

5.5. Види навчальних занять

5.3.9. Застосування ідей коучингу на практиці означає поступовий перехід від традиційних аудиторних занять до тренінгової, індивідуальної, проектної, дистанційної форм роботи.

5.3.10. Основними **видами** занять при реалізації технології педагогічного коучингу є *тренінги, тематичні дискусії, «круглі столи», консультації, дистанційне консультування* тощо. Основа методології та інструментарію коучингу – інтерактивне спілкування, дискусія: питання-відповідь (Q&A), незалежний погляд з боку, партнерські (рівноправні, фасилітативні) взаємовідносини коуча і клієнта.

Тренінг – це групове інтерактивне навчальне заняття, яке ґрунтується на принципах зворотного зв'язку й активної взаємодії всіх учасників і спрямоване на закріплення знань, напрацювання вмінь і навичок відповідно до мети навчання.

Тренінг – це евристичний спосіб навчання; метод створення умов для навчання і саморозкриття учасників з метою самостійного пошуку ними способів вирішення власних психологічних та бізнес-проблем.

Консультація – вид навчального заняття, на якому слухач отримує відповіді від викладача на конкретні запитання або пояснення конкретних теоретичних положень чи аспектів їх практичного застосування.

Дистанційне консультування проводиться як у режимі реального часу (синхронно), так і затримкою відповідей у часі (асинхронно) з використанням усіх засобів зв'язку (Інтернет, електронна і звичайна пошта, телефон, факс тощо). Організовується провідними кафедрами і деканатом за технічної підтримки центру дистанційного навчання.

Тематична дискусія – це інтерактивний вид практичного заняття, який має дискусійний характер навколо конкретної проблемної теми та передбачає формування та вдосконалення умінь у процесі використання попереднього сформованих знань.

«Круглий стіл» – це інтерактивний вид навчального заняття, основним змістом якого є обговорення актуальних і важливих інноваційних аспектів професійної діяльності педагогічних працівників.

5.5.3. Підґрунтя педагогічного коучингу складають:

- Сократівські методи діалогу. Майевтика як спеціально організована система логічного вибудовування питань: кожний наступне питання обумовлене попередньою відповіддю співрозмовника.
- Псіхоаналітична теорія З. Фрейда.
- Гуманістичний підхід в психотерапії (К. Роджерс, А. Маслоу).
- Методики спортивних тренерів (Т. Голв).
- Концепція емоційного інтелекту (EQ) Деніела Гоулмена.

6. АКМЕТЕХНОЛОГІЧНЕ ЗАБЕЗПЕЧЕННЯ



Лідер минулого був людиною, яка знала, що і як сказати. Лідер майбутнього – людина, яка знає, що і як запитати.

Пітер Друкер

6.1. Акметехнологічне забезпечення являє собою систему андрагогічних, компетентнісно зорієнтованих, акме-синергетичних засобів впливу на професійно-особистісне зростання педагогічного працівника, його творчу самоорганізацію, самоосвіту, самовдосконалення протягом життя. Акметехнологічне забезпечення функціонує в параметрах цільового, аксіологічного, діяльнісно-упроваджувального, технологічного, управлінського, моніторинго-результативного компонентів процесу розвитку особистості як суб'єкта професійно-педагогічної діяльності

6.2 Для програми Коучинг Школи (Клубу Коучей, Майстерні креативних рішень) на кафедрах мають бути підготовлені:

- матеріали для коуч-сесій за поточний рік: тексти лекційно-тренінгового курсу, майстер-класів, плани семінарських занять, круглих столів, інтернет-конференцій, вебінарів, мультимедійний супровід занять;
- матеріали для моніторингу розвитку педагогічної майстерності на кожному етапі професіоналізації, Банк андрагогічних діагностик для самоконтролю і самооцінювання

(письмові й електронні тести, діагностики, анкети, бліц-опитування тощо).

6.3. Акметехнологічне забезпечення комплектується за категоріями слухачів та містить: навчальні програми, навчальні та навчально-тематичні плани; питання, що виносяться на коуч-сесії, індивідуальні завдання, методичні рекомендації щодо плануванні реалізації проектів розвитку педагогічної майстерності (індивідуальної освітньої траєкторії, акмеограми); навчальної практики та ін.

Усі матеріали об'єднуються в навчально-методичні комплекси за конкретними категоріями слухачів.

6.4. Акметехнологічне забезпечення навчального процесу містить: Положення «Про педагогічний коучинг в системі післядипломної освіти», підручники, навчальні посібники, тексти тренінгів, майстер-класів, інформаційно-освітні ресурси Інтернету, монографії та наукові статті за певними проблемами, а також роздаткові матеріали за всіма видами занять та комплекти наочних матеріалів, презентації та ін.

У навчальному процесі допускається застосування підручників, навчальних посібників тощо, які видано за рекомендацією МОНУ або науково-методичною радою навчального закладу.

6.5. Акмеограма розвитку педагогічної майстерності

6.5.1. Засобом стимулювання і перманентного моніторингу розвитку педагогічної майстерності вчителя, що забезпечує цілісність процесу підготовки компетентного фахівця, є **акмеограма** (Додаток В). На основі отриманих на кожному етапі результатів кожному вчителю надається адресна допомога, моделюється індивідуальна траєкторія професійно-особистісного вдосконалення відповідно до потреб, запитів, утруднень.

6.5.2. Акмеограма включає наліз видів професійної діяльності, її мети, мотивів, засобів, структуру, функції, алгоритми дій і операцій, опис акмеологічних інваріантів у суб'єктивних характеристиках професійної діяльності, в її якостях, що забезпечує поступальний розвиток, професійне самовдосконалення спеціаліста, його просування до високих рівнів професіоналізму.

На відміну від професіограми, де фіксуються вимоги до професійної діяльності та особистості фахівця (психофізичні

якості), необхідні для виконання типових професійних завдань, акмеограма уможливорює формування спеціаліста інформаційного суспільства як суб'єкта власного розвитку до рівня найвищих досягнень, який готовий мобільно, продуктивно і творчо вирішувати інноваційні освітні завдання, обирати шлях і вершини досягнення педагогічної майстерності за індивідуальною освітньою траєкторією.

6.5.3. Беручи за основу чотирьохрівневу модель розвитку компетентності спеціаліста (С.А. Калашнікової та Леклерка), пропонуємо професійно-кваліфікаційні та особистісні вимоги до професійно-педагогічної діяльності вчителя на засадах акме-синергетичного, андрагогічного і компетентнісного підходів, що передбачають розвиток *інформаційної, діяльнісної, креативної та розвивальної функцій*, які, у свою чергу, безпосередньо корелюють із знаннєвими, уміннєвими, поведінковими, ціннісно-мотиваційними компетенціями. Ці характеристики слугуватимуть певною домінантою для розробки стандартів післядипломної освіти, допоможуть учителю змоделювати розвиток педагогічної майстерності за індивідуальною траєкторією професійно-особистісного самовдосконалення.

Запропонований еталон допоможе не тільки визначити власний рівень педагогічної майстерності, а змоделювати оптимальний сценарій професійно-особистісного розвитку.

7. ФУНКЦІЙНІ ОBOB'ЯЗКИ І РОЛІ КОУЧА В СИСТЕМІ ПІСЛЯДИПЛОМНОЇ ПЕДАГОГІЧНОЇ ОСВІТИ



Коуч – це той, хто допомагає Вам взяти на себе відповідальність за своє життя, переконатися, що Ви дійсно реалізуєте свій життєвий потенціал.

Томас Леонард

Хороший лідер є найкращим, коли люди не помічають, що він їх веде. Хороший лідер говорить мало, а коли робота зроблена, мета досягнута, люди кажуть: «Ми це зробили самі».

Лао Цзи, китайський філософ

7.1. Професійний коуч у системі післядипломної педагогічної освіти виконує багато ролей і функцій:

- *Партнер* у досягненні професійних та особистих цілей
- *Спеціаліст*, який пройшов відповідне спеціальне навчання
- *Однодумець* в процесі змін на краще
- *Тренер* комунікаційних, професійних і життєвих навичок
- *«Дзеркало»* у процесі прийняття рішення
- *Мотиватор*, коли необхідні рішучі дії
- *Помічник*, коли клієнт отримав пряий удар
- *Наставник* у професійно-особистому розвитку педагога
- *Партнер* у створенні проекту розвитку педагогічної майстерності
- *Маяк* під час шторму
- *Будильник «ззовні»*, якщо клієнт не чує свій власний

7.2. Коуч створює особливий диференційований акмеологічний простір, креативну атмосферу взаємної довіри та ініціативної амбітної готовності (з боку клієнта) прийняти виклик для перемоги над собою та успіху в досягненні своєї мети, спеціальні умови, спрямовані на розкриття особистісного потенціалу кожного педагога для досягнення ним професійно значущих цілей в оптимальні терміни, для пошуку альтернативи, здійснення змін у професійно-педагогічній діяльності. Це

досягається за допомогою *технологій ефективного слухання, фокусування уваги, цілеспрямованого альянсу* тощо.

7.3. Коуч виявляє сильні та слабкі сторони своїх клієнтів, допомагає кожному педагогу чітко висвітлити проблему та самостійно дійти до розв'язання в процесі інтерактивної розвивальної взаємодії, сформулювати бажаний результат; визначити акмеологічні бар'єри, які заважають досягти визначеної професійної мети; «намалювати» для себе оптимальний шлях досягнення; знайти потенційні ресурси для досягнення результату; вибудувати систему підтримки професійних ініціатив. Коуч розвиває вміння аналізувати факти власної педагогічної діяльності та надавати оцінку кожній професійно-значущій якості своєї особистості. На цьому етапі коуч використовує всі *види спостереження, діагностичні питання, опитувальники і тестові методики (наприклад, «Колесо Життя», «Ресурс оцінювання повсякденних звичок», «Компас для коучів»)*. Пропонує конкретний та структурований зворотній зв'язок, формуючи відповідальність та компетентність педагогів, допомагаючи прояснити їхні позиції та налаштуватися на реальні зміни, не втрачаючи із ними контакту та робочих відносин.

7.3. Коуч сприяє тому, щоб педагогічний працівник чи команда працювали більш ефективно для досягнення поставлених цілей. Він допомагає клієнту чітко структурувати алгоритми цілепокладання, прийняття рішень, планування чи мотивації за допомогою методик і технологій моделювання (*GROW, SMART, «Сходинки росту» Френка П'юселіка* тощо).

7.4. Коуч допомагає розкритися творчому потенціалу клієнта для доступу до ідей, що відкривають інноваційні можливості. Коуч допомагає клієнту змоделювати стратегію виходу в «простір рішення», що буде працювати на всіх рівнях його життя, унікальний та індивідуальний (спрямований на роботу виключно з даним клієнтом) інструмент самоактуалізаційних трансформацій. Він супроводжує якісну підготовку пакета матеріалів до атестації, професійного конкурсу, публікації в ЗМІ, опису й узагальнення передового педагогічного досвіду, дослідницької роботи.

Оскільки коучинг – це не просто набір готових інструментальних технологій, коуч має вміти тут і зараз «створити» ту чи іншу коуч-технологію безпосередньо «під клієнта».

СПИСОК ВИКОРИСТАНИХ ДЖЕРЕЛ

1. Акмеологическая оценка профессиональной компетентности государственных служащих : учебник / под общ. ред. Анатолия Алексеевича Деркача. – М.: Изд-во РАГС, 2006. – 108 с.
2. Бондарчук О. Компетентність і компетенція : основні підходи до визначення понять [Текст] / О. Бондарчук // Післядипломна освіта в Україні : міжгалуз. наук.-освітній журнал. – 2012. – № 2(21). – грудень. – С. 19-23.
3. Вознюк А.В. Философские основания педагогической аксиоматики : монография [Текст] / Александр Васильевич Вознюк, Александра Антоновна Дубасенюк. – Житомир: ЖГУ им. И. Франко, 2011. – 564 с.
4. Вознюк О.В. Розвиток вітчизняної педагогічної думки : синергетичний підхід : монография [Текст] / Олександр Васильович Вознюк / за ред. П.Ю. Сауха.– Житомир: ЖГУ им. И. Франко, 2009. – 184 с.
5. Гончаренко С.У. Педагогічні закони, закономірності, принципи : сучасне тлумачення [Текст] / Семен Устимович Гончаренко. – Рівне: Волинські береги, 2012. – 192 с.
6. Громкова М.Т. Педагогические основы образования взрослых: дис. ...д-ра пед. наук : 13.00.01 / Майя Тимофеевна Громкова; [РАО ИОВ; М-во образования РФ НИИ общ. образования]. – СПб., 1994. – 59 с.
7. Гузій Н.В. Категорія професіоналізму в теорії і практиці підготовки майбутнього педагога : автореф. ...дис. д-ра пед. наук: 13.00.04 [Електронний ресурс] / Наталія Василівна Гузій; [І-т вищої освіти АПН України]. – К., 2007. – Режим доступу: [www. URL: http://www.disslib.org/katehoria-profesionalizmu-v-teoriyi-i-praktyt...](http://www.disslib.org/katehoria-profesionalizmu-v-teoriyi-i-praktyt...)
8. Даниленко Л. Модернізація системи підвищення кваліфікації педагогічних працівників в умовах її інноваційного розвитку [Текст] / Лідія Іванівна Даниленко // Післядипломна освіта в Україні : міжгалуз. наук.-освітній журнал. – 2008. – № 2. – С. 8-10.
9. Деркач А.А. Акмеологические основы развития профессионализма [Текст] / Анатолий Алексеевич Деркач. – М.: Моск. психолого-соц. ин-т; Воронеж: МОДЭК, 2004. – 752 с.
10. Драйден Гордон. Революція в навчанні [Текст] / Гордон Драйден, Джаннет Вос / Перекл. з англ. М. Товкало. – Львів: Літопис, 2011. – 544 с.
11. Дубасенюк О.А. Концептуальні підходи до професійно-педагогічної підготовки сучасного педагога [Текст] / Олександра Антонівна Дубасенюк, Олександр Васильович Вознюк. – Житомир: ЖДУ ім. І. Франка, 2011. – 114 с.

12. Завалевський Ю.І. Конкурентоспроможний вчитель: теорія і практика : навч. посіб. / Юрій Іванович Завалевський. – Чернівці: Букрек, 2010. – 216 с.

13. Закон України «Про професійний розвиток працівників» [Електронний ресурс]. – 12 січня 2012 р. – № 4312-VI. – Відомості Верховної Ради України (ВВР), 2012, № 39, ст. 462. – Режим доступу: [www. URL: http://zakon2.rada.gov.ua/laws/show/4312-17](http://zakon2.rada.gov.ua/laws/show/4312-17).

14. Змеєв С.И. Андрагогика : основы теории и технологии обучения взрослых [Текст] / Сергей Иванович Змеёв. – М.: ПЕРСЭ, 2003. – 207 с.

15. Зязюн І.А. Педагогічна майстерність [Текст] / Іван Андрійович Зязюн / Енциклопедія освіти / Акад. пед. наук України; гол. ред. В.Г. Кремень. – К.: Юрінком Інтер, 2008. – С. 641-644.

16. Інноваційна система підвищення кваліфікації педагогічних працівників на засадах кредитно-модульної форми організації навчання : наук.-метод. посіб. у двох книгах. Кн. 1 / за заг. ред. Л.І. Даниленко. – К., 2010. – 80 с.

17. Калашникова С.А. Навчання дорослих на основі компетентнісно-орієнтованого підходу [Текст] : навч.-метод. матеріали / Світлана Андріївна Калашнікова. – К.: Проект Світового банку «Рівний доступ до якісної освіти», 2008. – 57 с.

18. Кваліфікаційні вимоги до професійної діяльності педагогічних працівників. Аналітичний звіт за результатами дослідження з освітньої політики: в двох книгах. Кн. 1 / під заг. ред. Г.В. Єльнікової. – К. – Черкаси, 2010. – 128 с.

19. Клокар Н.І. Підвищення кваліфікації педагогічних працівників в умовах післядипломної освіти регіону на засадах диференційованого підходу : монографія / Наталія Іванівна Клокар. – К.: НВЦ Київського облППО, 2010. – 528 с.

20. Лук'янова Л. Концепція освіти дорослих в Україні [Текст] / Лариса Лук'янова // Освіта дорослих : теорія, досвід, перспективи : зб. наук. пр. – К.: ТОВ ВД «ЕКМО», 2011. – Вип. 3. – Ч. 1. – С. 8-16.

21. Мариновська О.Я. Формування готовності вчителів до проектно-впроваджувальної діяльності : теорія і практика : монографія [Текст] / Оксана Яківна Мариновська. – Івано-Франківськ: Симфонія форте; Полтава: Довкілля-К, 2009. – 500 с.

22. Маркова А.К. Акме в професіональному розвитку человека [Текст] / Аэлита Капитоновна Маркова / Акмеология : учебник. Изд. 2-е, перераб. / Под общ. ред. А.А. Деркача. – М.: Изд-во РАГС, 2006. – С. 294-305.

23. Національна стратегія розвитку освіти в Україні на 2012-2021 роки [Електронний ресурс]. – Режим доступу: [www. URL: http://guonkh.gov.ua/content/documents/16/1517/Attaches/4455.pdf](http://guonkh.gov.ua/content/documents/16/1517/Attaches/4455.pdf).

24. Никитина Т.А. Основы коучинга : уч. пособ. / Тетьяна Анатольевна Никитина, Мария Александровна Шаталина. – Самара : Самар. гос. пед. ун-т, 2007. – 184 с.
25. Олійник В.В. Наукові основи управління підвищенням кваліфікації педагогічних працівників профтехосвіти : монографія [Текст] / Віктор Васильович Олійник. – К.: Міленіум, 2003. – 594 с.
26. Протасова Н.Г. Післядипломна освіта педагогів: зміст, структура, тенденції розвитку : монографія [Текст] / Наталія Георгіївна Протасова. – К.: Міленіум, 1998. – 151 с.
27. Професійна педагогічна освіта : акме-синергетичний підхід : монографія [Текст] / за ред. Олександри Антонівни Дубасенюк. – Житомир: ЖДУ ім. І. Франка, 2011. – 389 с.
28. Пуцов В.І. Особливості навчання дорослої людини [Текст]: навч. посібник / В.І. Пуцов, Л.Я. Набока. – К.: ЦППО, 2004. – 60 с.
29. Семенов О.М. Професійна підготовка майбутніх учителів української мови і літератури : монографія [Текст] / Олена Миколаївна Семенов. – Суми: ВВП «Мрія-1» ТОВ, 2005. – 404 с.
30. Сидоренко В.В. Педагогічна майстерність учителя української мови і літератури в системі післядипломної освіти : акме-синергетичний аспект : термінологічний словник-довідник [Текст]/ автор-укладач Вікторія Вікторівна Сидоренко. – Донецьк: Каштан, 2013. – 100 с.
31. Сидоренко В.В. Професійно-особистісне зростання вчителя-словесника на засадах кредитно-модульної системи : навч. посіб. : У 3 ч. [Текст] / Вікторія Вікторівна Сидоренко. – Донецьк: Каштан, 2010. – Ч. I. – 226 с.
32. Сидоренко В.В. Розвиток педагогічної майстерності вчителя української мови і літератури в системі післядипломної освіти : монографія / Вікторія Вікторівна Сидоренко. – Донецьк: Каштан, 2012. – 492 с.
33. Чернишова Є.Р. Формування кадрового потенціалу навчальних закладів системи післядипломної педагогічної освіти : науково-практичні основи : монографія [Текст] / Євгенія Родіонівна Чернишова; НАПН України, Ун-т менедж. освіти. – К.: Пед. думка, 2012. – 472 с.
34. Garton S. Investigating global practices in Teaching English to Young Learners [Text] / S. Garton, F. Copland, A. Burns / British Council ELT Research papers. – 2011. – Vol. 11, Issue 1. – P. 24-36.
35. The American Association of Colleges for Teacher Education [Електронний ресурс]. – Retrieved from: www. URL: <http://www.aacte.org>.
36. Program Standards for the Preparation of Foreign Language Teachers : initial level – undergraduate and graduate. For K-12 and Secondary Certification Program [Text] / [prepared by the Foreign Language Teacher Standards Writing Team]. – 2002. – 39 p.

Структура програми професійно-особистісного зростання педагога

Використовуючи наведені нижче компоненти, відповідаючи на поставлені запитання, розробіть свою індивідуальну програму професійно-особистісного зростання.

1. Цілі (місія). Напишіть мінімум три цілі.
2. Обмеження (перешкоди, проблеми, недоліки), що стосуються готовності/неготовності до реалізації мети (місії). Що заважає досягненню мети (здійсненню місії)?
3. Методи (способи), місце і час досягнення намічених цілей і вирішення виділених завдань. Як ви будете вирішувати поставлені завдання? Коли? Де? З ким?
4. Ресурси, необхідні для вирішення поставлених завдань (наявні і додаткові). Які здібності вам знадобляться для здійснення наміченого? Які вже є? Які потрібно розвивати?
5. Результати (показники) досягнення цілей. Як ви дізнаєтеся, що мета досягнута? Де «знаходитеся» зараз?
6. Можливості, що відкриваються в разі досягнення поставлених цілей. Які нові результати будуть отримані вами, якщо ви здійсите намічене?
7. Перший крок.
Що важливо зробіть прямо зараз для здійснення поставлених цілей?
Яку дію і коли ви здійсите в першу чергу?

Додаток Б

Рівні розвитку педагогічної майстерності вчителя в системі післядипломної освіти

Рівні педагогічної майстерності вчителя – це характеристика досягнення суб'єктом професійно-педагогічної діяльності певного ступеня професіоналізму діяльності і професіоналізму особистості, сформованості професійної компетентності і художньо-педагогічної творчості, набутих протягом міжатестаційного циклу компетенцій для забезпечення якості навчального процесу.

Відповідно до розроблених критеріїв нами виділено **рівні розвитку педагогічної майстерності вчителя в системі післядипломної освіти**, що визначаються не тільки за ступенем сформованості компонентів і критеріїв їх прояву в професійно-педагогічній діяльності, але з урахуванням поступового ускладнення, розширення і варіювання сфер діяльності, зростання складності вирішуваних професійних завдань, підвищенням ролі особистості педагога. Причому професійно-діяльнісний, особистісний та мотиваційно-рефлексивний критерії мають різний ступінь прояву на певних етапах професіогенезу вчителя, тобто у періоди професійного становлення, розвитку, удосконалення, актуалізації, що безпосередньо корелюються з рівнями педагогічної майстерності, зокрема репродуктивним, оптимальним, досконалим, продуктивно-технологічним (інноваційно-перетворювальним).

І рівень педагогічної майстерності – репродуктивний. Професійно-педагогічна діяльність учителя включає відтворювальні, наслідувальні (за теоретичним зразком, еталоном, схемою), копіювальні дії колег, репродукування засвоєних у вузі знань, моделей перспективного досвіду, освітніх технологій, традиційно-стереотипних форм і методів роботи без урахування інноваційних завдань освітньої галузі, конкретних умов навчання, суб'єктного досвіду школярів, мети і завдань уроку. Проявляється недостатній компетентнісний досвід учителя у професійній, особистісній, мотиваційній сферах; інтуїтивний спосіб вирішення професійно-педагогічних задач; відсутність власного методичного почерку, послідовної системи професійно-педагогічних дій. Низький рівень навчальних досягнень учнів. Подальшого вдосконалення потребує культура мовлення, індивідуальна мовленнєва манера і стиль

спілкування із суб'єктами навчально-виховного процесу. Розроблений проект удосконалення педагогічної майстерності набуває декларативного характеру (в умовній критеріальній шкалі – до 25 % від теоретично можливих 100 %).

II рівень педагогічної майстерності – оптимальний. Учителю із набуттям компетентнісного досвіду виробив певну систему професійно-педагогічних дій, що забезпечують вирішення стратегічних завдань освітньої галузі. Відтворює опановані способи професійно-педагогічної діяльності, продуктивні моделі професійно-педагогічного спілкування, освітні підходи і технології, комбінуючи, трансформуючи й обираючи їх відповідно до мети і завдань, конкретної навчально-виховної ситуації. Учителю частково зреалізовує цільовий, змістовий, процесуальний, ціннісно-світоглядний, результативний аспекти професійно-педагогічної діяльності, яка характеризується середньою результативністю на рівні навчального закладу, результативність міського рівня має безсистемний, нестабільний прояв. Розвиток педагогічної майстерності протягом міжкваліфікаційного циклу здійснюється за індивідуальною освітньою траєкторією (в умовній критеріальній шкалі – до 25-50 % від теоретично можливих 100 %).

III рівень педагогічної майстерності – досконалий. Навчально-виховний процес переведено на технологічний (новаторський) етап проектування і моделювання освітньої системи з урахуванням дидактичних цілей, заданого рівня засвоєння навчального матеріалу, набуття компетентностей і компетенцій з тієї чи іншої теми (розділу, курсу), суб'єктного досвіду школярів тощо. Проте моделювання системи професійно-педагогічної діяльності, її цільового, змістового, процесуального, ціннісно-світоглядного, результативного аспектів відбувається не в цілому, а тільки за певними питаннями. Учителю успішно зреалізовує програми з, коригуючи, творчо доповнюючи, вносячи зміни, забезпечуючи ефективний навчально-методичний супровід (авторські програми, підручники, спеціальні і факультативні курси тощо) для формування всебічно гармонійної мовно-мовленнєвої особистості. Професійно-педагогічна діяльність учителя характеризується високою, стабільною результативністю учнів на рівні навчального закладу, високими показниками на обласному, всеукраїнському рівнях. Соціально активна і соціально відповідальна особистість, має сформований ціннісно-смысловий простір, вироблені у професійно-педагогічній діяльності професійні пріоритети,

морально-етичні орієнтири, ціннісно-світоглядну позицію, професійно важливі якості. Учитель активно-творчо моделює і зреалізовує завдання власного проекту розвитку педагогічної майстерності протягом міжквестаційного циклу, веде неперервний пошук ефективних форм, методів, прийомів самоактуалізації (в умовній шкалі – 50-75 % від можливих 100 %).

IV рівень педагогічної майстерності – продуктивно-технологічний або/чи інноваційно-перетворювальний. Найвищий рівень розвитку педагогічної майстерності, що гармонійно інтегрує професіоналізм, новаторство, художньо-педагогічну творчість у професійно-діяльнісному, індивідуально-особистісному та мотиваційно-рефлексивному аспектах. Розглядуваний рівень визначається *новою якістю професійно-педагогічної дії* вчителя, що характеризується оригінальністю, творчістю і дає професійно значущий результат, індивідуальний внесок у розвиток професійної спільноти у формі розроблених персонал-технологій, методики викладання предмета, Авторської системи діяльності тощо. Інноватор, самомотивований на експеримент, дослідження, неперервний педагогічно-методичний пошук. На високому рівні володіє спеціальними педагогічними здібностями (професійно-комунікативними, акмелінгвістичними, літературно-творчими, артистичними тощо), має концептуальне професійне мислення. Висока результативність учнів (предметні олімпіади, МАНи, конкурси тощо) на обласному, всеукраїнському, міжнародному рівнях. Перспективний педагогічний досвід поширює на міському, обласному (всеукраїнському, міжнародному) рівнях. Учитель проводить авторські курси підвищення кваліфікації у формі педагогічної майстерні, творчої лабораторії, авторської школи тощо. Наставницька діяльність ґрунтується на позиціях співтворчості, співдії, новаторства та цілковитої самоактуалізації у професійному просторі. Учитель Простежується стабільна висхідна акмединаміка професійного-особистісного зростання педагога в міжквестаційний період (в умовній шкалі – 75-100 %).

АКМЕОГРАМА
РОЗВИТКУ ПЕДАГОГІЧНОЇ МАЙСТЕРНОСТІ ВЧИТЕЛЯ
ПРОТЯГОМ МІЖАТЕСТАЦІЙНОГО ЦИКЛУ
 (20____ – 20____ роки)

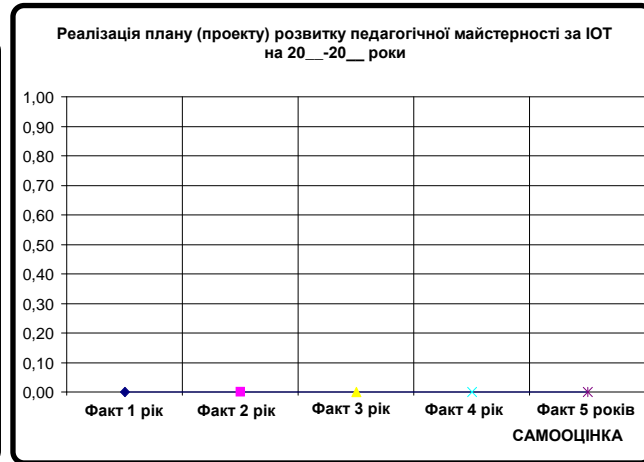
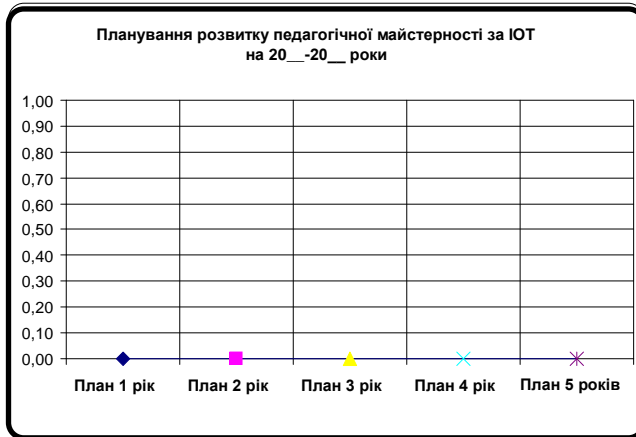
Прізвище, ім'я та по батькові _____

Дата заповнення: I рік _____ II рік _____

III рік _____ IV рік _____ V рік _____

Кваліфікаційна категорія _____ Дата чергової атестації _____

Амединаміка розвитку педагогічної майстерності за індивідуальною освітньою траскторією



Таблиця В.1

№ з/п	Критерії педагогічної майстерності	Пропедевтично-прогностувальний I рік				Курсовий II рік				Післякурсний III рік				Практико-упроваджувальний IV рік				Рефлексивно-корекційний V рік			
		Репродуктивний	Оптимальний	Досконалий	Продуктивно-технологічний	Репродуктивний	Оптимальний	Досконалий	Продуктивно-технологічний	Репродуктивний	Оптимальний	Досконалий	Продуктивно-технологічний	Репродуктивний	Оптимальний	Досконалий	Продуктивно-технологічний	Репродуктивний	Оптимальний	Досконалий	Продуктивно-технологічний
		1-3	4-6	7-9	10-12	1-3	4-6	7-9	10-12	1-3	4-6	7-9	10-12	1-3	4-6	7-9	10-12	1-3	4-6	7-9	10-12
	Макроструктурні показники педагогічної майстерності																				
1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20	21	22
I.	Професійно-діяльнісний критерій																				
1.1.	Гуманістичність																				
1.1.1	знання (інформаційна функція): сенситивних періодів розвитку учнів; принципів побудови гуманістично спрямованого НВП; способів організації діялісно-активного процесу на засадах індивідуалізації та фасилітації																				
1.1.2	уміння (діялісна функція): наповнювати зміст навчальних програм ціннісним змістом; організовувати особистісно зорієнтовану, суб'єкт-суб'єктну діялісність; створювати диференційований комунікативний освітній простір для розвитку учня, компетентного читача; сприяти визначенню учнем своєї перспективи, побудови траєкторії особистісного духовно-мистецького, мовно-літературного зростання																				
1.1.3	володіння (розвивальна функція): способами створення позитивно-гармонійної навчальної атмосфери і належної мотивації, прийомами гуманізації навчально-виховного процесу, організації співдії																				

1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20	21	22	
1.1.4	установки до (креативна функція): співтворчості, співпраці; аксіологічності, референтності																					
1.2	Нова якість професійно-педагогічної дії																					
1.2.1	знання (інформаційна функція): інноваційних ролей, функцій, принципів діяльності та установок словесника й учнів в умовах реформування мовно-літературної освіти; способів забезпечення продуктивності і якості навчально-виховного процесу																					
1.2.2	уміння (діяльнісна функція): модернізувати компоненти педагогічної системи (навчально-виховні цілі, зміст, відношення); миттєво трансформувати вміння та елементи (зовнішні і внутрішні) педагогічної техніки задля коригування дидактичної структури уроку; виробляти самобутню, ексклюзивну систему професійно-педагогічних дій, індивідуально-творчий стиль; створювати Авторську систему діяльності (концепцію, методикку викладання предмета, персонал-технологію); продуктивно діяти в освітній, професійній і життєвій сферах; поширювати передові перспективні ідеї; оцінювати власний рівень педагогічної майстерності, можливості, професійні потреби, запити, установки; створювати власну позитивно-гармонійну «Я-концепцію», що поєднує європейську та національну ідентичність, самооцінку і саморозвиток; вирішувати стратегічні й тактичні завдання; кваліфіковано, професійно проводити проектно-конструкторську (планувальну), аналітико-прогностичну, процесуальну діяльність на технологічному рівні; поширювати власний перспективний досвід; будувати гіпотетичну модель випускника відповідно до інноваційних підходів, методів і освітніх технологій мовно-літературної освіти																					

1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20	21	22	
	свідомість, мовно-мовленнєва компетентність, техніка мовлення, комунікативно-мовленнєва активність)																					
1.4.2	уміння (діяльнісна функція): передавати учням знання про культурно-мовні норми українського народу; плекати любов і пошану до рідної мови; вільно і комунікативно виправдано висловлювати свої думки; розвивати творчий, національно-культурний і творчий потенціал школярів; досягати акме-вершин у мовно-мовленнєвому розвитку, оптимально можливого для себе метарівня в оволодінні мовою, формуванні і вдосконаленні мовно-мовленнєвої компетентності; самоактуалізуватися в мові, продукуючи власні зразки словесної творчості; неперервно підвищувати рівень мовно-мовленнєвої культури																					
1.4.3	володіння (розвивальна функція): комунікативними атрибутами мовлення (змістовність, правильність, комунікативна доцільність, багатство, евфонічність, чистота, прагматична орієнтація, мовленнєвий артистизм та ін.); високим рівнем культури мислення, мовлення; добром виражальних засобів, форм, моделей спілкування відповідно до комунікативної інтенції; оцінювати й удосконалювати мовленнєву діяльність комунікантів на кожному етапі навчання; технікою мовлення																					
1.4.4	установки до (креативна функція): примноження культури українського народу; неперервного вивчення і якісного викладання рідної мови; удосконалення акмелінгвістичної майстерності, вироблення індивідуальної мовленнєвої манери, шліфування мовного стилю; прагнення досягти мовно-мовленнєвої майстерності і високих результатів у																					

1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20	21	22	
	загальних підходів, законів, принципів педагогіки творчості; ознак творчої педагогічної діяльності																					
1.6.2	уміння (діяльнісна функція): відходити від стереотипних схем і шаблонів; формувати творчий потенціал учня; здійснювати плекання ціннісно-світоглядних орієнтирів, усвідомлення національної культури, звичаєвості, ментальності українського етносу; формувати у школярів особистісну структуру пізнання мовно-літературних явищ; організовувати процес навчання, виховання і гармонійного розвитку мовно-мовленнєвої особистості, підготовку до життя і праці на основі високоартістичних культурно-історичних і мистецьких творів, героїчних учинків людей; допомагати дитині художньо-емоційно засвоювати дійсність через естетичні погляди, почуття, судження конкретного автора на мистецтво; створювати духовні цінності у вигляді спільного освітнього результату, оригінальних творчих зразків навчальної діяльності дітей; творчо використовувати у навчально-виховному процесі пошуково-дослідницькі, різнорівневі творчі завдання																					
1.6.3	володіння (розвивальна функція): технологіями педагогічного супроводу філологічної обдарованості учнів, способами, формами і методами організації мовно-літературної конкурсної діяльності школярів; системою дій з моделювання, проектування, аналізу й оцінки нестандартних творчих завдань; формами і методами керівництва творчою діяльністю учнів, стимулювання їх творчої активності																					
1.6.4	установки до (креативна функція): нестандартності мислення, пов'язаної з пошуками продуктивних методів, форм, технологій навчання і																					

1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20	21	22	
	культури																					
1.7.3	володіння (розвивальна функція): досвідом інноваційної професійно-педагогічної діяльності, що ґрунтується на процесі мобілізації наукових досягнень, вивченні перспективного педагогічного досвіду та виробленні індивідуального творчого стилю; практичними навичками розроблення авторських інновацій																					
1.7.4	установки до (креативна функція): до запровадження освітніх інновацій у власну педагогічну практику; експериментально-дослідної роботи протягом міжкурсового періоду; професійного співробітництва і взаємообміну; продуктивно-перетворювальної творчої діяльності																					
II.	Індивідуально-особистісний критерій																					
2.1.	Професійно важливі та особистісні якості																					
	ціннісно-смисловий професійний простір, спеціальні педагогічні здібності, професійно важливі й особистісні якості (педагогічну щирість, чесність, духовність, гуманність, доброзичливість, національна гідність, любов до української мови, історії, традицій, інтелігентність, інтелектуальна культура, тактовність, самокритичність), широкий кругозір, мовно-літературні і мистецькі інтереси, енциклопедичність знань, прагнення до самоосвіти																					

Рівні розвитку педагогічної майстерності ($R_{пм}$) учителя:

Р – репродуктивний рівень (1-3 бали),

О – оптимальний рівень (4-6 балів),

Д – досконалий рівень (7-9 балів),

ПТ – продуктивно-технологічний або інноваційно-перетворювальний рівень (10-12 балів).

Рівень педагогічної майстерності вираховується щорічно за формулою:

$$R_{пм} = \frac{\text{сума набраних балів за макропоказниками}}{\text{максимально можлива кількість балів}} \times 100$$

де $R_{пм}$ – рівень педагогічної майстерності вчителя української мови і літератури

Рангові оцінки досліджуваних компонентів системи або цифрові освітні індикатори:

якщо	$R_{пм}$	від 75 % до 100 %	продуктивно-технологічний рівень розвитку педагогічної майстерності	«ПТ»
	$R_{пм}$	від 50 % до 75 %	досконалий рівень розвитку педагогічної майстерності	«Д»
	$R_{пм}$	від 25 % до 50 %	оптимальний рівень розвитку педагогічної майстерності	«О»
	$R_{пм}$	до 25 %	репродуктивний рівень педагогічної майстерності	«Р»

Суттєвим індикатором динаміки (змін) зростання педагогічної майстерності є наступний показник ($A_{Дпм}$).

Акмединаміка розвитку педагогічної майстерності вчителя вираховується за формулою:

$$A_{Дпм} = R_{пм5} - R_{пм1}$$

де $A_{Дпм}$ – динаміка змін педагогічної майстерності вчителя

$R_{пм5}$, $R_{пм1}$ – індикатори рівня педагогічної майстерності відповідно на 5 та 1 роках вимірювання.

Якщо

$A_{Дпм}$	більше 20 %	ПЕРСПЕКТИВНО-ПРОДУКТИВНА динаміка розвитку педагогічної майстерності	«ПП»
$A_{Дпм}$	від 10 % до 20 %	ПЕРСПЕКТИВНО-ПЕРФЕКЦІЙНА динаміка розвитку педагогічної майстерності	«ПО»
$A_{Дпм}$	від 0 до 10 %	СТАЛА динаміка розвитку педагогічної майстерності	«С»
$A_{Дпм}$	менше 0%	РЕГРЕСИВНА динаміка розвитку педагогічної майстерності	«Р»

Джерело: розроблено В.В. Сидоренко

Питання для розвитку управлінських навичок коуч-менеджерів

Следующий ниже набор контрольных вопросов, составленный Эриксон-колледжем и Международным эриксоновским университетом (Канада), используется руководителями в разных странах, когда они начинают работать в стиле коучинга.

Эти контрольные вопросы составлены с той целью, чтобы научиться ежедневно направлять свое внимание так, чтобы развивать свои навыки к восприимчивости в определенных областях.

С помощью этих контрольных вопросов руководители могут быстро развить нужные для себя навыки. Здесь они организованы от абстрактного к конкретному, чтобы люди могли быстро организовать свое внимание на том уровне, который для них наиболее важен сейчас. Также эти вопросы до некоторой степени организованы по темам, так что вы можете выбрать для себя какую-то конкретную область развития навыков.

Поскольку сотрудники рассматриваются как лидеры, то в этих вопросах попеременно используются термины «сотрудник» и «лидер». У каждого руководителя свой подход к развитию, и каждый руководитель ставит разные цели на каждую неделю, мы предлагаем, чтобы вы спланировали число конкретных областей и «галочек», которыми вы каждый день отмечаете прекрасные результаты. Их может быть от 5 до 30 во всем списке. *Начинайте с меньшего, а не с большего.* Каждый день используйте ручку другого цвета, чтобы вы могли позже видеть свои ежедневные достижения. Ставьте отметку каждый раз, когда вы осознанно применили новый навык, даже если это происходит намного чаще, чем вы сами ожидали.

На этой неделе я запланировал ключевые темы и вопросы для _____ потенциальных коучинговых разговоров.

На этой неделе я провел коучинговый разговор с _____ сотрудниками и лидерами.

На этой неделе я оценил мое обучение в _____ коучинговых разговорах.

На этой неделе я запросил обратную связь от _____ людей, чтобы оценить мои новые коучинговые навыки.

На этой неделе я задавал вопросы, а не давал указания _____.

На этой неделе я излучал заботу и тепло, и другие люди вокруг меня становились более расслабленными ____ .

На этой неделе я отметил, что мне больше всего понравилось в людях, с которыми я работал _____ .

На этой неделе я радовался инициативе сотрудников по крайней мере ____ раз.

На этой неделе я задавал отличные вопросы (открытые, ориентированные на результат) по крайней мере ____ раз.

На этой неделе в моих коучинговых разговорах я особенно обращал внимание на то, в чем были эффективные решения лидеров или сотрудников и как эти люди были ресурсами, необходимыми для успеха компании, _____ раз.

На этой неделе я провел диалоги и определил полезные результаты с ____ сотрудниками, причем я особенно отмечал их уникальные, сильные качества.

На этой неделе я помогал и задавал полезные вопросы людям, которые разрабатывали продуктивные планы, ____ раз.

На этой неделе я помог ____ сотрудникам определить для себя наилучшие результаты в конкретной ситуации.

На этой неделе я поддержал _____ сотрудников в конкретных действиях и в первых шагах по достижению последующих результатов.

На этой неделе я был доверенным слушателем для обсуждения проблем ____ людей.

На этой неделе я был партнером для другого лидера и задавал ему/ей вопросы по организации ответственности за его/ее результат _____ раз.

На этой неделе я помог ____ сотрудникам в начинании трудного плана.

На этой неделе я помог _____ людям начать долгосрочное обучение в области освоения тех навыков, которые их интересуют.

На этой неделе я поддержал ____ людей в том, чтобы научиться великолепно выполнять определенные функции и двигаться к достижению суперрезультатов.

На этой неделе я помог _____ лидерам использовать их творческие способности путем построения высоких стандартов, эффективных процессов и позиций.

На этой неделе я поговорил в направлении повышения продуктивности с ____ конкретными людьми.

Технологія шкалування

Мерилін Аткінсон

1. Представте себе шкалу от 1 до 10, на которой 1 – отсутствие удовольствия от проекта (ощущение ненужности проекта), а 10 – наибольшее удовольствие от проекта (максимальная польза проекта). Оцените свое ощущение проекта прямо сейчас.

1--- X -----10

2. Как высоко вы хотели бы оценить свое удовлетворение проектом через три месяца?

1----- X -----10

Оцените уровень важности проекта.

Что произошло в недавнем прошлом, что немного изменило то, что вы сейчас хотите? И на какой отметке располагается это?

Что вы предприняли для того, чтобы подняться выше того уровня, где вы находились, и чего вы не делали, когда вы просто поднимались высоко? И что еще?

3. Насколько удовлетворителен этот результат? Что вы действительно собираетесь предпринять, оказавшись на отметке X? И что еще? После этой беседы, что будет первым признаком вашего перехода на *следующую* ступень?

4. Насколько уверены вы в своем стремлении идти в этом до конца?

5. Насколько согласны вы с этим подходом? Как окружающие вас люди смогут понять что вы пребываете на отметке X (оцениваете на X)? И как еще?

6. Насколько вы довольны полученным результатом?

7. Что конкретно направило вас в ту сторону, куда вы хотите продолжать двигаться по этой шкале?

8. Если бы вы сделали небольшой шаг вверх по шкале (сместились вверх по шкале), чтобы вы сделали по-другому?

9. Просто представьте себе, что три месяца прошли, и вы находитесь на отметке X прямо сейчас. Как вы узнаете о том, что вы на отметке X? Что вы увидите, почувствуете или услышите, что докажет вам, что вы достигли желанной отметки?

10. Что изменилось с тех пор, как вы достигли этой отметки?

11. Насколько вы готовы действовать на этом уровне?

12. Насколько вам важны эти отношения?
13. Насколько этот подход заполнен ощущениями?
14. Насколько приоритетно это для вас прямо сейчас?
15. Что еще действует на вас, когда вы достигли X? И что еще?
16. Как окружающие люди узнают, что вы на отметке X? И как еще?
17. Взгляните назад с отметки X, что заставило вас двигаться вперед к этой отметке? Какие навыки вы развивали для того, чтобы оказаться на той отметке, на которой вы сейчас? Какие действия вы предприняли для того, чтобы оказаться на отметке X?
18. Сколько шансов вы отдаете этому (коммуникативному вызову, проекту, бизнесу, деловому соглашению и т. д.) для получения результата? На какой отметке вы сейчас? (ответ = У). И в чем разница между пребыванием на «У» сейчас, а не на единице? Каковы основные моменты различия?
19. Каковы те действия, которые отметят другие важные люди, которые вы предпринимаете на ступени «У» и которые вам стоит продолжать выполнять?
20. Насколько сильно вы хотите трансформировать это ... (эту коммуникацию, этот материал, этот проект, эти деловые отношения и т. д.)?

Оцените по шкале от 1 до 10, насколько вы уверены в том, что готовы сделать шаг вперед? Что дает вам надежду и уверенность в том, что вы скоро перейдете на ступень У+1?

Наукове видання

Вікторія Вікторівна Сидоренко

ПОЛОЖЕННЯ
«ПРО ПЕДАГОГІЧНИЙ КОУЧИНГ
В СИСТЕМІ ПІСЛЯДИПЛОМНОЇ ОСВІТИ»

Технічний редактор, дизайн:
Шевченко І.В.

Підписано до друку 24.04.14. Формат 60x84/16.
Ум. друк арк. 8,25. Друк лазерний. Тираж 100 прим. Зам. № 118.

Надруковано в ТОВ «Цифрова типографія»
Адреса: м. Донецьк, вул. Челюскінців, 291-а тел.: (062)388-07-31, 388-07-30