

НАЦІОНАЛЬНА АКАДЕМІЯ ПЕДАГОГІЧНИХ НАУК УКРАЇНИ  
ДЕРЖАВНИЙ ЗАКЛАД ВИЩОЇ ОСВІТИ  
«УНІВЕРСИТЕТ МЕНЕДЖМЕНТУ ОСВІТИ»  
БЛОЦЕРКІВСЬКИЙ ІНСТИТУТ НЕПЕРЕРВНОЇ ПРОФЕСІЙНОЇ ОСВІТИ

*ВІКТОРІЯ СИДОРЕНКО*

**СЕЛФ-КОУЧИНГ (САМОНАСТАВНИЦТВО)  
ЯК ТЕХНОЛОГІЯ ПРОФЕСІЙНОГО  
РОЗВИТКУ ПЕДАГОГА НОВОЇ  
УКРАЇНСЬКОЇ ШКОЛИ**

*Спецкурс*

Київ – 2020

УДК 378.37.001

Рекомендовано до друку вченою радою ДЗВО «Університет менеджменту освіти»  
(протокол № 6 від 13.11.2019 р.)

### **Автор-розробник:**

**Сидоренко В.В.** – доктор педагогічних наук, сертифікований тренер Нової української школи, завідувач кафедри філософії і освіти дорослих Центрального інституту післядипломної педагогічної освіти ДВНЗ «Університет менеджменту освіти»

### **Рецензенти:**

**Сорочан Т.М.**, доктор педагогічних наук, професор, директор Центрального інституту післядипломної педагогічної освіти Державного вищого навчального закладу «Університет менеджменту освіти»;

**Нежинська О.О.** – кандидат психологічних наук, доцент, професор кафедри психології Інституту підготовки кадрів державної служби зайнятості України, сертифікований коуч рівня ACC (ICF)

### **Сидоренко В.В. Селф-коучинг (самонаставництво) як технологія професійного розвитку педагога Нової української школи : спецкурс / Вікторія Вікторівна Сидоренко. К.: Агроосвіта, 2020. 94 с.**

Селф-коучинг описано як одну з технологій підготовки педагога Нової української школи, творчого, з інноваційним типом мислення, умотивованого, компетентного. Технологія педагогічного самонаставництва, професійної самореалізації і самовдосконалення, яка ґрунтується на прийнятті педагогом відповідальності за власні думки, дії, розвиток власного професіоналізму, педагогічної творчості і майстерності за індивідуальною освітньою траєкторією.

Матеріал спецкурсу розроблено відповідно до формули компетентнісного підходу **ЗУНМЦ** (знання – уміння – навички – способи мислення – цінності). Кожна тема вміщує рубрики «*Це треба знати*», «*Це треба вміти*», «*Цим треба володіти*».

Детально описано *технології педагогічного селф-коучингу*: ДСР «добре сформульований результат», «S.M.A.R.T», «Стратегія (коло) творчості Волта Діснея», «Портфоліо селф-коуча», «Самокоучинг», «EMDR – зміна емоційного стану». Серед запропонованих технік – «*Моя професійна мета*», «*Рефреймінг професійних проблем*», «*Уявний наставник*», «*Сім кроків до професійного самонаставництва й успіху*».

Авторкою розроблено **чек-листи для розвитку ключових компетентностей педагога Нової української школи**: «*Мої професійні звички*», «*Основні «поглиначі» часу*», «*Чек-лист професійного саморозвитку й самореалізації педагога*».

Спецкурс розроблено для **тематичних курсів підвищення кваліфікації** за напрямом «Педагогічні, науково-педагогічні працівники та керівники закладів освіти» галузі знань «01. Освіта».

Для вчителів, методичних служб усіх рівнів, науковців, працівників вищих закладів освіти, організаторів 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 професійного саморозвитку й самореалізації педагога Нової української школи.

© Сидоренко В.В., 2020

## СПЕЦКУРС

### «СЕЛФ-КОУЧИНГ (САМОНАСТАВНИЦТВО) ЯК ТЕХНОЛОГІЯ ПРОФЕСІЙНОГО РОЗВИТКУ ПЕДАГОГА НОВОЇ УКРАЇНСЬКОЇ ШКОЛИ»

#### I. Інформація про спецкурс

У Концепції «Нова українська школа» визначено нове соціальне замовлення: *компетенізація освіти* шляхом реалізації компетентнісного підходу, орієнтація її на «вихід» («output») – результат – у формі розвинутих ключових компетентностей, структури знань, поглядів, ціннісних орієнтирів, формування особистості, патріота, інноватора, здатного конкурувати на ринку праці, розвивати економіку, навчатися безперервно впродовж життя. Організувати *компетентнісний освітній процес* (не знання заради знань, а вміння їх ціннісно використовувати в житті, професії) здатний **педагог нової формації**, що перебуває в авангарді суспільних та освітніх перетворень, який виконує в освітньому процесі ролі наставника, коуча, фасилітатора, має академічну свободу.

**Селф-коучинг** – це одна з інноваційних технологій, яка допомагає підготувати педагога з інноваційним типом мислення, творчого, умотивованого. Це технологія педагогічного самонаставництва, професійної самореалізації і самовдосконалення, яка ґрунтується на прийнятті вчителем відповідальності за власні думки, дії, звички і за розвиток власного професіоналізму, педагогічної творчості і майстерності. Самореалізація в цьому сенсі є не стільки результатом, скільки процесом – безперервним, циклічним, який триває все життя. Педагог, беручи на себе відповідальність, використовуючи технології і техніки селф-коучингу зможе успішно моделювати й зреалізовувати процеси самоосвіти й саморозвитку, як особистісного, так і професійного. Однак розвиток передбачає не просто опанування нового потоку інформації, вироблення умінь і навичок. Це ще й створення нових патернів мислення, які є інструментами реалізації нових ідей, освітніх технологій, мобілізації потенційних внутрішніх ресурсів, вироблення педагогічної дії нової якості.

Якщо ми хочемо, щоб у кого-небудь щось виходило, ми плекаємо людину, підтримуємо, супроводжуємо, допомагаємо. Селф-коучинг – це технологія плекання довшеної особистості, професіонала, майстра. Технологія самонаставництва для зацікавлених, творчих, які прагнуть розвиватися, вчитися, думати і діяти. Недаремно ще *Галілео Галілей стверджував, що краща мотивація – це самомотивація.*

В основу технології селф-коучингу покладено ідею про те, що кожен педагог неповторний, відрізняється власними професійними потребами, цілями, інтересами, мотивами, можливостями і ресурсами. Головне – віднайти індивідуальні способи, форми, підходи для власного професійного розвитку. І вчитель може виступити самонаставником для себе, побудувати і успішно реалізувати індивідуальну світну траєкторію.

У спецкурсі розглянуто зміст, можливості і рівні професійних змін педагога при використанні технології селф-коучингу. Узагальнено організаційні і науково-методичні засади технології. Уточнено відмінності між коучингом і наставництвом, тренінгом, психотерапією, консалтингом. Запропоновано сократівські запитання, за допомогою яких може самостійно проаналізувати ситуацію, спрямувати її на пошук ефективних дій і рішень. Обґрунтовуються поняття *«діалогічна педагогіка»*, *«сократівський учитель»*.

Серед запропонованих технік – *«Моя професійна мета»*, *«Рефреймінг професійних проблем»*, *«Уявний наставник»*, *«Сім кроків до професійного самонаставництва й успіху»*.

Детально описано технології педагогічного селф-коучингу: ДСР «добре сформульований результат», «S.M.A.R.T.», «Стратегія (коло) творчості Волта Діснея», «Портфоліо селф-коуча», «Самокоучинг», «EMDR – зміна емоційного стану».

Автором розроблено **чек-листи для професійного розвитку педагога Нової української школи**: *«Мої професійні звички»*, *«Основні «поглиначі» часу»*, *«Чек-лист професійного саморозвитку й самореалізації педагога»*.

Обґрунтовано використання методів педагогічного селф-коучингу (зокрема методів конкретних ситуацій, емоційного стимулювання, створення ситуації пізнавальної дискусії, професійних проєктів, моделювання та ін.).

Описано технологію організації *Коучинг школи педагогів*: від ідеї до її реалізації.

Увесь матеріал спецкурсу розроблено відповідно до формули компетентнісного підходу **ЗУНМЦ** (знання – уміння – навички – способи мислення – цінності). Кожна тема вміщує такі рубрики *«Це треба знати»*, *«Це треба вміти»*, *«Цим треба володіти»*.

Запропоновано проблемно-пошукові запитання і завдання для самостійної та індивідуальної роботи.

Уміщено анкети і самотести: *«Звички неефективних і ефективних людей»*, *«Оцінка реалізації потреб педагога в розвитку й саморозвитку»*, *«Самоменеджмент. Ефективність його використання у вашій роботі»*, *«Ваші цінності, критерії і пріоритети»*.

Навчальний курс розраховано на *36 години*, із яких 12 год. – лекція, 12 год. – практичні заняття, 8 год. – самостійна робота, 4 год. – тестовий контроль.

## **II. Кому адресований спецкурс**

Курс розроблено для вчителів, методичних служб усіх рівнів, науковців, працівників вищих закладів освіти, організаторів 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 професійного саморозвитку й самореалізації педагога Нової української школи.

## **III. Відомості про автора**

*Вікторія Вікторівна Сидоренко*, доктор педагогічних наук, кандидат філологічних наук, завідувач кафедри філософії і освіти дорослих Центрального інституту післядипломної педагогічної освіти ДВНЗ «Університет менеджменту освіти», сертифікований тренер Нової української школи, автор понад 250 робіт, присвячених проблемам безперервного професійного розвитку педагога в умовах формальної і неформальної післядипломної освіти.

## **IV. Програма спецкурсу**

*Мета* спецкурсу полягає в безперервному професійному розвитку педагога для реалізації стратегічних завдань реформування освіти, Концепції «Нова українська школа» відповідно до основних напрямів державної політики в галузі освіти, запитів знаннєвого суспільства, установ і закладів освіти, освітніх потреб споживачів освітніх послуг, сприяттні самореалізації і самовдосконаленню в умовах соціальних трансформацій.

## Очікувані результати опрацювання матеріалів курсу включають:

<b>Знання і розуміння</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- мети, завдань реформування освіти в Україні;</li> <li>- місії, ролей і функцій педагога в системі Нової української школи</li> <li>- інноваційних технологій професійного саморозвитку, самореалізації і самовдосконалення;</li> <li>- організаційних і науково-методичних засад технології селф-коучингу;</li> <li>- ефективних технологій, технік, методів і прийомів селф-коучингу для професійного розвитку за індивідуальною освітньою траєкторією</li> </ul>
<b>Розвинені вміння</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- аналізувати рефреймінг професійних проблем;</li> <li>- визначати за допомогою селф-коучингу власну професійну мету, ставити завдання в найближчій і подальшій перспективах, передбачати можливі труднощі і перешкоди на шляху досягнення;</li> <li>- розробляти портфоліо селф-коуча як самоорганізатора, самонаставника власного безперервного професійного розвитку педагогів</li> <li>- моделювати програму власного саморозвитку в міжкурсний період шляхом формальної і неформальної освіти;</li> <li>- визначати професійні цінності;</li> <li>- розробляти програму діяльності Коучинг школи (Клубу Коучей, Майстерні креативних рішень) з урахуванням фахових запитів, індивідуальних потреб, професійного досвіду її учасників</li> </ul>
<b>Диспозиції (цінності, ставлення)</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- морально-етичні (гідність, чесність, справедливість, турбота, повага до життя, повага до себе та інших людей);</li> <li>- соціально-політичні (свобода, демократія, культурне різноманіття, повага до рідної мови і культури, патріотизм, повага до закону, солідарність, відповідальність);</li> <li>- людиноцентризм;</li> <li>- готовність до змін, гнучкість, постійний професійний розвиток;</li> <li>- рефлексія власної професійної діяльності.</li> </ul>

### Ключові слова

Безперервна освіта, навчання впродовж життя, педагог Нової української школи, формальна освіта, неформальна освіта, професійний саморозвиток, педагогічний коучинг, селф-коучинг, самонаставництво, компетентнісний підхід, ключові компетентності.

### ЗМІСТ СПЕЦКУРСУ

1. Інформація про навчальний курс.
2. Очікувані результати.
3. Тематичний план викладу та засвоєння матеріалу навчального курсу.
4. Зміст навчального курсу за темами.
5. План лекції.
6. План практичного заняття.
7. Інформація для опрацювання.
8. Проблемно-пошукові питання для самостійної та індивідуальної роботи.
9. Комплекс тестових завдань для самоконтролю й самооцінки.
10. Глосарій ключових слів.
11. Рекомендована література.

### ТЕМАТИЧНИЙ ПЛАН ВИКЛАДУ ТА ЗАСВОЄННЯ МАТЕРІАЛУ СПЕЦКУРСУ

Тематичний план	Форми роботи, кількість годин					
	Усього годин	Лекції	Практична робота	Самостійна робота	Кількість годин контролю	Вид контролю
<b>Вступне заняття.</b>	2	2				
<b>Змістовий модуль 1</b> <b>Педагогічний коучинг – технологія плекання довшереної особистості</b>	<b>8</b>	<b>4</b>		<b>2</b>	<b>2</b>	
<b>Тема 1.</b> Педагогічний коучинг: підходи до визначення. Коучинг і наставництво. Коучинг і тренінг.	2	2				
<b>Тема 2.</b> Види педагогічного коучингу.	1	1				
<b>Тема 3.</b> Функційні обов'язки і ролі коуча	1	1				
<b>СЕМІНАРСЬКЕ ЗАНЯТТЯ № 1</b> <b>«Рефреймінг професійних проблем. Техніка селф-коучингу «EMDR»</b>	2			2		

ТЕСТ <i>«Звички неефективних і ефективних людей»</i>	2				2	Тест
<b>Змістовий модуль 2</b> <b>Педагогічний селф-коучинг: зміст, можливості, рівні професійних змін</b>	<b>8</b>	<b>4</b>	<b>2</b>		<b>2</b>	<b>Тест</b>
<b>Тема 1.</b> Технологія селф-коучингу для безперервного саморозвитку педагога впродовж життя	1	1				
<b>Тема 2.</b> Організаційні й науково-методичні засади використання технології селф-коучингу	1	1				
<b>Тема 3.</b> Сократівські запитання – діалогічна педагогіка – Сократівський учитель	1	1				
<b>Тема 4.</b> Етапи реалізації технології селф-коучингу	1	1				
<b>СЕМІНАРСЬКЕ ЗАНЯТТЯ № 2</b> <b>ЧЕК-ЛИСТ</b> <i>«Основні «поглиначі» часу»</i>	2		2			
ТЕСТ <i>«Оцінка реалізації потреб педагога в розвитку й саморозвитку»</i>	2				2	ТЕСТ
<b>Змістовий модуль 3.</b> <b>Методи, прийоми, технології селф-коучингу</b>	<b>10</b>	<b>4</b>	<b>4</b>		<b>2</b>	
<b>СЕМІНАРСЬКЕ ЗАНЯТТЯ № 3</b>  <b>ЧЕК-ЛИСТ</b> професійного саморозвитку й самореалізації педагога	4		4			
ТЕСТ <i>«Самоменеджмент. ефективність його використання у вашій роботі»</i>	2				2	ТЕСТ
<b>ТЕМА 4.</b> <b>Організація коучинг школи педагогів (майстерні креативних рішень): від ідеї до реалізації</b>	<b>8</b>	<b>2</b>	<b>4</b>		<b>2</b>	
<b>СЕМІНАРСЬКЕ ЗАНЯТТЯ № 4</b> <b>«Портфоліо селф-коуча»</b>	4		4			
ТЕСТ <i>«Ваші цінності і пріоритети»</i>	2				2	ТЕСТ
<b>Усього годин</b>	<b>36</b>	<b>14</b>	<b>10</b>	<b>2</b>	<b>8</b>	



# СЕЛФ-КОУЧИНГ (САМОНАСТАВНИЦТВО) ЯК ТЕХНОЛОГІЯ ПРОФЕСІЙНОГО РОЗВИТКУ ПЕДАГОГА НОВОЇ УКРАЇНСЬКОЇ ШКОЛИ

## ЗМІСТ КУРСУ ЗА ТЕМАМИ

### ТЕМА 1

#### ПЕДАГОГІЧНИЙ КОУЧИНГ – ТЕХНОЛОГІЯ ПЛЕКАННЯ ДОВЕРШЕНОЇ ОСОБИСТОСТІ

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

*Дж. Уїтмор*



### ЦЕ ТРЕБА ЗНАТИ

#### 1.1. ПЕДАГОГІЧНИЙ КОУЧИНГ: ПІДХОДИ ДО ВИЗНАЧЕННЯ

Ефективним технологією професійного розвитку фахівця є *педагогічний коучинг* (від англ. *coaching* – наставляти, надихати, тренувати для спеціальних цілей, готувати до вирішення певних завдань) як система андрагогічних, акме-синергетичних, праксеологічних 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<sup>1</sup>.



---

<sup>1</sup> **Коучинг** – це мистецтво сприяти підвищенню результативності, навчанню й розвитку іншої людини (Майлз Дауні).

**ІСТОРИЧНА ДОВІДКА**  
**ЦЕ ТРЕБА ЗНАТИ!**




**Коучинг у дослівному перекладі –  
«тренерство»**

Коуч – це тренер, здатний  
**зробити з людини чемпіона,**  
тобто мова йде про  
виховання переможців



В.В. Сидоренко ПЕДАГОГІЧНИЙ КОУЧИНГ

**ІСТОРИЧНА ДОВІДКА**



**Має угорське походження  
закріпилося в Англії у  
XVIст. означало віз, карету.**

**Аналогія** →

**«те, що швидко доставляє до  
мети й допомагає рухатися».**

В.В. Сидоренко ПЕДАГОГІЧНИЙ КОУЧИНГ

На поч. 90рр. XIX століття - спортивний тренер, який допомагає використати всі внутрішні ресурси і піднятися на наступний рівень коучинг перейшов на позначення будь-якої діяльності, пов'язаної з наставництвом, інструктуванням і консультуванням

Як окрема професія коучинг сформувався на початку 90-х років XX століття.

У США професія коуча офіційно визнана в 2001 році завдяки Міжнародній Федерації Коучів.



Основні загальноприйняті значення терміна «*коучинг*» такі:

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

– *адаптивний стиль управління персоналом*, спрямований на неперервний професійний розвиток науково-методичного працівника за індивідуальною освітньою траєкторією, уміння вчитися й самовдосконалюватися протягом усього життя;

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

*Коучинг*<sup>2</sup> – це індивідуальне тренування педагогічного працівника для досягнення значущих для нього професійної мети, завдань, підвищення ефективності планування за індивідуальною освітньою траєкторією на всіх етапах міжкурсового періоду, мобілізації внутрішнього потенціалу, розвитку необхідних професійних здібностей і навичок, освоєння передових стратегій, метатехнологій для отримання найвищого професійно значущого результату.

*Коучинг* (за визначенням Міжнародної Федерації Коучингу ICF) – це система реалізації спільного соціального, особистісного, творчого потенціалу учасників процесу неперервного професійного розвитку 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 й професійному житті. За допомогою процесу коучингу клієнти поглиблюють свої знання, підвищують свій коефіцієнт корисної дії (ККД) і покращують якість життя.

*Коучинг* (Етичний Кодекс Міжнародної Федерації Коучингу ICF) – це процес, побудований на принципах партнерства, який стимулює мислення і творчість клієнтів і надихає їх на максимальне розкриття свого особистого та професійного потенціалу.

## **КОУЧ – ЕДВАЙЗЕР – МЕНТОР**

---

<sup>2</sup> В англійському варіанті слову «*coaching*» можна зіставити «*co-achieving*» – співдосягнення, сприяння, що відображає розуміння процесу коучингу **як спільної дії консультанта** (андрагога, коуча) і **клієнта** (науково-методичного працівника, організації, команди).

## ЧАСТОТНІСТЬ УЖИВАННЯ В ПЕДАГОГІЧНИХ СЛОВНИКАХ

АНГЛІЙСЬКА МОВА		УКРАЇНСЬКА МОВА	
<b>Coach</b>	2280	Ментор	59
<b>Mentor</b>	1769	Тьютор	9
<b>Advisor</b>	770	Коуч	7
<b>Facilitator</b>	547	Фасилітатор	1
<b>Tutor</b>	433	Едвайзер	0

### ***ЕДВАЙЗЕР***

***Едвайзер*** (від англ. *advisor*, ст.-фр. *avisen* – роздумувати, давати раду) – це педагог, який виконує **функції академічного наставника** молодого вчителя (вихователя, керівника), допомагає спланувати та зреалізувати індивідуальну освітню траєкторію (акмеограму) розвитку педагогічної майстерності, освоїти частково чи повністю освітньо-професійну програму підвищення кваліфікації; бере участь у підготовці всіх

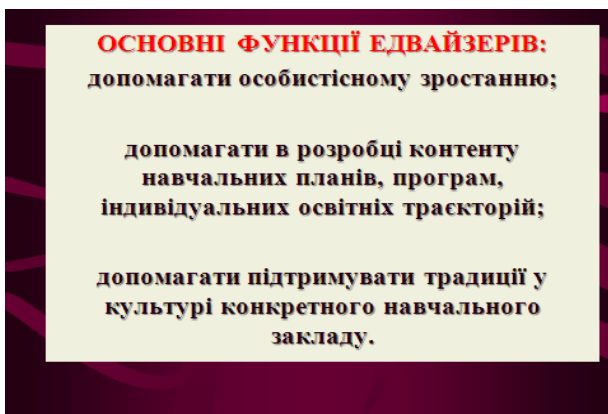
***Едвайзер*** (від англ. *advisor*, ст.-фр. *avisen* – роздумувати, давати раду) – виконує функції академічного наставника, допомагає спланувати та зреалізувати індивідуальну освітню траєкторію, освоїти частково чи повністю освітню програму; бере участь у підготовці всіх необхідних інформаційних матеріалів (навчально-методичних комплексів, навчальних планів, програм) щодо організації освітнього процесу

необхідних інформаційних матеріалів (навчально-методичних комплексів, навчальних планів, програм) щодо організації освітнього процесу.

### **Основні функції едвайзерів:**

- 1) допомагати професійно-особистісному розвитку педагогічного працівника;
- 2) допомагати в розробці контенту навчальних планів, програм, індивідуальних освітніх траєкторій;
- 3) допомагати

підтримувати традиції в культурі конкретного освітнього закладу.

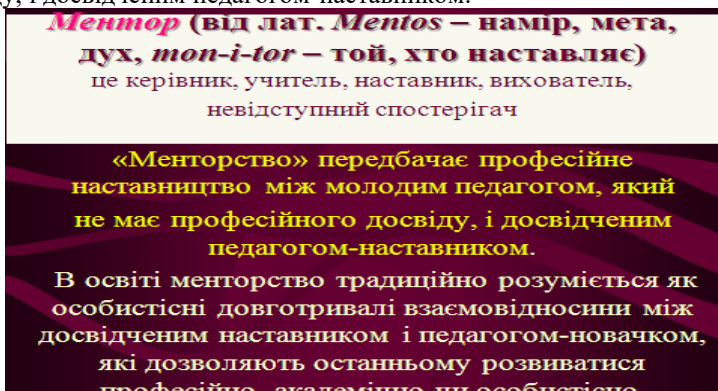


### **МЕНТОР**



**Ментор** (від лат. *Mentos* – 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.

### **КОУЧ**

**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 природний 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.

## **1.2. КОУЧИНГ І НАСТАВНИЦТВО**

Наставництво, що охоплює широкий діапазон проблем (кар'єра, професійний розвиток, якість і продуктивність освітнього процесу), є загальнішим процесом, ніж коучинг, що відноситься до конкретного вміння або сфери діяльності.



**Наставник** передає власний перспективний педагогічний досвід своїм молодим колегам, ділиться родзиками професійної діяльності, способами досягнення високих

професійних результатів. Його дія унікальна, ексклюзивна, неповторна, адаптована до його творчої професійної індивідуальності, виробленого індивідуального стилю професійно-педагогічної діяльності, системи ціннісних настанов, зумовлена об'єктивними комунікативно-ситуаційними умовами, а також пізнавальними, аксіологічними ситуаціями. У творчій системі професійно-педагогічної діяльності вчителя-майстра немає жодного схожого уроку-«близнюка», який би був ідентичним у тій чи іншій паралелі, класі. *якісно новий рівень діяльності наставника* позначається появою оригінальних педагогічних ідей, персонал-технологій, авторської концепції, наповненням змісту навчальних програм ціннісним змістом.

Найвищою сходинкою наставництва вважаємо створення педагогом *Авторської системи діяльності*, наявність колег-послідовників, однодумців, продовжувачів основних концептуальних ідей і позицій, які, вивчаючи його перспективний досвід або окремі елементи, збагачуючись новими педагогічними ідеями, вибудовують на цьому плідотворному ґрунті проект власної педагогічної дії, поступово формують індивідуальний професійний почерк, авторський стиль діяльності.

Найчастіше наставник займає більш високе професійне становище, має авторитет у певній професійній сфері, ніж ті колеги, з якими наставник ділиться своїми професійними здобутками. Коуч же не потребує старшинства по відношенню до клієнта.

Наставник – це і рольова модель.

**Коуч, на відміну від наставника, дуже часто не має практичного досвіду на конкретній посаді або в конкретному навчальному закладі.** Коучу цього і не потрібно, адже він спрямовує клієнта на самостійне проходження свого шляху, самостійне навчання, розкриття внутрішнього потенціалу, розвиток ключових компетентностей, здібностей тощо.

Тобто коуч не є для педагога експертом, він не навчає, а спрямовує.

**Професійний шлях наставника дуже часто буває довгим, сповненим злетів і падінь, перемог і невдач.** Можливо, до своєї мети він йшов багато років. З коучем педагог може уникнути цього, і прокласти найменш енерговитратний шлях.

### 1.3. КОУЧИНГ І ТРЕНІНГ



Слово «тренінг» походить від англійського «to train», що означає «навчати, тренувати, дресирувати».

Тренінг – це технологія, запланований процес модифікації (зміни) відношення, знання чи поведінкових навичок того, хто навчається, через набуття навчального досвіду, оволодіння новою навичкою, засвоєння нових знань, розвиток певних компетентностей.



Як результат – педагог опанує інструменти для виконання певної роботи, переходить від усвідомленого незнання до усвідомленої компетентності.

Коучинг відбувається тоді, коли суб'єкт є усвідомлено або несвідомо компетентним, проте потребує переходу на наступний рівень своєї професійної діяльності. Коучинг спрямовується на оптимізацію ефективності діяльності, а не на навчання чому-небудь новому. Завданням коучингу полягає у використанні вже наявних у педагога знань і вмінь, коли це потрібно – у поєднанні з переглядом ціннісних настанов.

#### 1.4. КОУЧИНГ І ПСИХОТЕРАПІЯ



Коучинг близький до психотерапії, але не підміняє її.

*Психотерапевт працює з минулим, а коуч націлений на сьогоднішнє і майбутнє, допомагає вирішувати проблеми унайближчій і подальшій перспективах. У процесі роботи з*

коучем автоматично відбувається гармонізація внутрішнього стану людини.

Метою психотерапії є приведення клієнта в гармонійний стан, зняття психологічної напруги, покращення стосунків із близькими.

Психотерапевт дає готові рішення у конкретній ситуації, коуч допомагає приймати власні рішення.

Психотерапевта розглядають відповідно до двох його професійних ролей:

- *фахівця-медика*, який здійснює лікування пацієнта за допомогою як психологічного впливу, так і за допомогою специфічних медичних засобів (медикаменти, гіпноз тощо);



- *фахівця-психолога*, покликаного допомагати особистості вижити у різноманітних життєвих і соціальних ситуаціях та орієнтованого на роботу з глибинними смисложиттєвими проблемами.

**У консультуванні використовуються прийоми, аналогічні прийомам коучингу. Психотерапевт працює з двома категоріями: минуле і сьогодення.** Вирішуючи специфічну проблему клієнта, *психотерапевт фокусується в основному на емоціях і почуттях, ніж на ефективності діяльності*, з'ясовує причини виникнення проблем, розглядає минулий досвід, дитячі травми.

**Коучинг звертає увагу на майбутнє, а сьогодення є вже стартовою позицією.** При цьому відбувається каталізація внутрішніх резервів педагога в теперішньому часі, оцінка його ресурсів, потенціалу для того, щоб досягти бажаної мети найоптимальнішою дорогою і найменшими затратами.

До психотерапевта звертаються тільки при виникненні проблеми. До коучингу можна вдатися як для усунення недоліків роботи, підвищення ефективності.

**Психотерапія вирішує глибинні проблеми людини, вона триваліша за часом.**

Робота із психотерапевтом спрямована на внутрішньоособові зміни, опрацювання психологічних травм, переварювання минулого досвіду і отримання нового, відновлення втрачених або створення нових внутрішніх ресурсів. В процесі психотерапії клієнт вчиться вибудовувати нові повноцінні стосунки спочатку з самим собою, а потім і з людьми, що оточують його. Психотерапія в середньому займає від року до декількох років.



Коучинг спрямований на рішення актуальних завдань не глибинної проблематики. Робота з коучем має осяжну перспективу і націлена на досягнення конкретного результату.

*Тривалість роботи з коучем залежить від мети, яку ставить перед собою педагог, керівник. Може тривати і одну коуч-сесію.*

Отже, коучинг і психотерапія, маючи спільну мету - підвищення якості життя, орієнтовані на різні завдання, вирішують їх частково різними способами. **Коучинг це робить через цілі, завдання і ефективність, тобто через РЕЗУЛЬТАТ. А психотерапія, наприклад, гештальт-**

терапія, реалізує це шляхом усвідомленості і набуття нового досвіду, тобто через ПРОЦЕС.

## 1.5. КОУЧИНГ І КОНСАЛТИНГ



Коучинг також дуже близький до консалтингу.

**Консалтинг** – це відокремлений в самостійну сферу комплекс послуг комерційного характеру, що має на меті підготовку і забезпечення процесу виробництва і реалізації продукції. Тобто консалтинг передбачає

консультування керівників, управлінців з широкого кола питань у сфері фінансової, комерційної, юридичної, технологічної, технічної, експертної діяльності.

Мета консалтингу — допомогти системі управління (менеджменту) у досягненні заявлених цілей.

Консалтингова діяльність як форма бізнесу відноситься за класифікатором Всесвітньої торгової організації (ВТО) до *ділових послуг, тобто видів діяльності, що створюють необхідні умови для якісного і ефективного функціонування обслуговуваних сфер виробництва, господарства* і сприяють формуванню і тісної взаємодії всіх елементів інфраструктурного комплексу.

**Консалтинг** – це тип послуг «B2B» (**business to business**), коли керівники і власники підприємств замовляють певну ділову послугу не для задоволення власних потреб, а для підвищення ефективності бізнесу.

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



## ЦЕ ТРЕБА ВМІТИ

### ТЕХНІКА «ПЕТЛЯ КОМУНІКАЦІЇ»

Техніка полягає в тому, щоб подивитися на ситуацію із 3 позицій: зі своєї позиції, з позиції іншого учасника і з позиції свідка.

Оберіть будь-яку ситуацію.

Дайте відповіді на запитання: як її оцінюєте ви самі? Поставте себе на місце іншої людини (колеги, вашого керівника, батьків учня), що сказала і подумала б вона? І оцініть вас обох, вставши на місце спостерігача.

**Петля комунікації дозволяє не тільки вийти за межі одностороннього сприйняття життя, а й побачити нові можливості вирішення ситуацій.**

## 1.2. ВИДИ ПЕДАГОГІЧНОГО КОУЧИНГУ



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



### ЦЕ ТРЕБА ЗНАТИ

Виділяють різні види коучингу. Розглянемо їх детальніше.



**Коучинг адміністративний** – вид коучингу, що використовується в організаціях. Передбачає різноманітні способи допомоги науково-педагогічним працівникам у підвищенні ефективності їх професійно-педагогічної діяльності; включає в себе коучинг проєктів, а також ситуативний і транзитивний коучинг.

**Коучинг життєвий** – вид коучингу, що передбачає допомогу науково-методичним працівникам у 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 й 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 в певному контексті, зокрема його здатності до педагогічної імпровізації, умінні творчо розв'язувати професійні ситуації тощо.



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

### 1.3. ФУНКЦІЙНІ ОБОВ'ЯЗКИ І РОЛІ КОУЧА

*Лідер минулого був людиною, яка знала, що і як сказати.*

*Лідер майбутнього – людина, яка знає, що і як запитати.*

*Пітер Друкер*



#### ЦЕ ТРЕБА ЗНАТИ

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* у процесі змін на краще.
- *Тренер* комунікаційних, професійних і життєвих навичок.
- *«Дзеркало»* у процесі прийняття рішення.
- *Мотиватор*, коли необхідні рішучі дії.
- *Помічник*, коли клієнт отримав прямий удар.
- *Наставник* у професійно-особистому розвитку науково-методичного працівника.
- *Партнер* у створенні проекту професійного розвитку науково-методичного працівника.
- *Маяк* під час шторму

#### Коуч:

- виявляє сильні і слабкі сторони своїх клієнтів;
- допомагає кожному педагогу чітко висвітлити проблему та самостійно дійти до розв'язання в процесі інтерактивної розвивальної взаємодії;



- сформулювати бажаний результат;
- допомагає визначити 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 створює особливий 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.

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», «Реєстр 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.

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, «Сходінки росту» Френка П'юселіка* тощо).

Коуч допомагає розкритися творчому потенціалу клієнта для доступу до ідей, що відкривають інноваційні можливості. Коуч допомагає клієнту змодельовати 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.

## 7 С УСПІШНОГО КОУЧИНГУ

(від Ричарда Вінфілда)



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

Отже, надання випереджувальних і диференційованих послуг, що відповідають професійним запитам, потребам педагогічних працівників, дозволить структурним підрозділам системи післядипломної освіти стати сучасним центром професійного саморозвитку й самореалізації, дієвою, гнучкою службою науково-методичного забезпечення інноваційних освітніх процесів.



## СЕМІНАРСЬКЕ ЗАНЯТТЯ № 1



### ЦИМ ТРЕБА ВОЛОДІТИ

#### **«РЕФРЕЙМІНГ ПРОФЕСІЙНИХ ПРОБЛЕМ ТЕХНІКА СЕЛФ-КОУЧИНГУ «EMDR»**

*Рефреймінг (англ. Frame – рамка) – набір прийомів, що позначає перебудову або переосмислення сприйняття, поведінки, мислення і в результаті позбавлення від деструктивної (тривожної, невротичної, залежної) поведінки. Рефреймінг дає можливість подивитись на проблему по-іншому.*

*Проведіть рефреймінг своїх професійних проблем. Сформулюйте свої цілі відповідно до формату мети.*

#### **ЗАВДАННЯ 1. ТЕХНІКА СЕЛФ-КОУЧИНГУ «EMDR»**

Проста, але ефективна, техніка переоцінки професійних ситуацій.

Наприклад, її можна використовувати для переоцінки неприємної ситуації в минулому, для зміни ставлення до людини (колеги, керівника, батьків та ін.) або дії, прибирання страхів і неприємних переживань.



Дійсно EMDR розшифровується як «*Eye Movement Desensitization and Reprocessing*» – Десенсибілізація і Переробка Рухом Очей (ДПРО). «Десенсибілізація» – спосіб, який допомагає прибрати неприємну напругу, страх. Проте можливість техніки набагато ширше. Крім рухів очима, можна ще використовувати руки, ноги, звуки.

Спочатку техніка застосовувалася для роботи з посттравматичними розладами. Але виявилось, що вона ефективна і при роботі із собою.

Сутність техніки полягає в послідовному «включенні» півкулі головного мозку з певною частотою. При цьому людина входить в такий вид трансу, в якому самостійно може вирішити ситуацію.

## ЗАВДАННЯ «ЗМІНА ЕМОЦІЙНОГО СТАНУ»



- Покладіть руки на плечі хрест-навхрест.
- Почніть поплескувати по плечах 2 хлопки (по 1 з кожного плечу) за 1 секунду.
- Фокусуйтеся на тому, як ви робите поплескування, які відчуття, стан

напруження, дисбаланс тощо.

**Тайм-бокс для техніки – 1 хвилина.**



**2. Рухи очима вправо – вліво**

**Тайм-бокс для техніки – 30 секунд.**

**3. Покладіть руки на стегна.**

- Почніть поплескувати по стегнах обома долонями – по 2 хлопки за 1 секунду (можна тохи повільніше).
- Фокусуйтеся на тому, як ви робите поплескування, які відчуття, стан напруження, дисбаланс тощо.



**Тайм-бокс для техніки – 1 хвилина.**

Якщо у вас під час виконання вправ виникають неприємні відчуття – голова паморочиться, нудота тощо – припиніть сесію.

## ЗАВДАННЯ 2. ТЕХНІКА «МОЯ ПРОФЕСІЙНА МЕТА».

Визначте за допомогою поданого алгоритму Вашу професійну мету, чинники, які гальмують Ваше професійне самовдосконалення, визначте шляхи вирішення професійних проблем.

### КРОКИ ВВЕРХ

МЕТА – ЩО ДАСТЬ ДОСЯГНЕННЯ ЦІЄЇ МЕТИ?

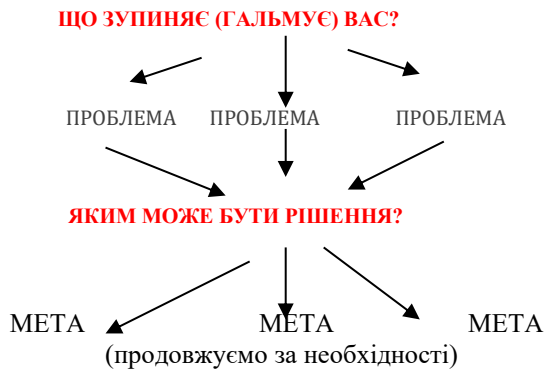
МЕТА – ЩО ДАСТЬ ДОСЯГНЕННЯ ЦІЄЇ МЕТИ?

МЕТА - ЩО ДАСТЬ ДОСЯГНЕННЯ ЦІЄЇ МЕТИ?

---

### КРОКИ ВНИЗ

*МЕТА* \_\_\_\_\_



### ЗАВДАННЯ 3. «ЗМІНІТЬ КУРС».

Прочитайте запропоновану ситуацію, дайте відповіді на запитання.



Лінкор, який брав участь у військових маневрах, був в море вже кілька днів. Погода була дуже погана, і капітан побоювався, що скоро вона погіршиться.

Капітан завжди був на капітанському мостіку і спостерігав за ситуацією. Несподівано закричав: «Вогонь, капітан, праворуч по борту!» Дозорний сказав, що вогонь нерухомий. Це означало, що лінкор, можливо, знаходиться в небезпечній близькості від іншого корабля.

Капітан викликав сигнальника: «Просигнальте цьому кораблю: «Небезпека зіткнення. Раді третьому змінити курс на 20 градусів на північ». Від іншого корабля надійшла відповідь: «Змініть курс на 20 градусів на південь».

Капітан був обурений таким нахабством і сказав: «Сигнальте: «Я капітан. Змініть курс на 20 градусів на північ».

«А я матрос другого класу, – була відповідь. – Вам краще змінити курс на 20 градусів на південь».

Розлючений капітан закричав: «Сигнальте: «Я – військовий лінкор! Змініть курс на 20 градусів на північ».

«А я – маяк», – просигналили у відповідь.

І капітану прийшлося змінити курс.



### ДАЙТЕ ВІДПОВІДЬ НА ТАКІ ЗАПИТАННЯ:

Яка мораль цієї історії?

Що у вашій роботі можна назвати «маяком» і «лінкором»? Що не можна змінити?

Чи потрібно вам бути більш гнучким? Якщо так, як ви можете цього досягти?

В яких ситуаціях ви «блукаєте в темряві»? Що ви можете назвати «туманом»? Як ви могли б розвіяти його?



## ПРОБЛЕМНО-ПОШУКОВІ ПИТАННЯ ДЛЯ САМОСТІЙНОЇ ТА ІНДИВІДУАЛЬНОЇ РОБОТИ

**ЗАВДАННЯ.** Ознайомтесь із позитивними рисами характеру, які включені у класифікацію «Цінності в дії» Концепції «Нової української школи».

Наскрізний процес виховання, що ґрунтується на цінностях, сприяє формуванню 6-ти груп чеснот та 24-х позитивних («сильних») рис характеру (character strength), що конкретизували Мартін Селігман та Кристофер Петерсон та які лягли в основу класифікації «цінності в дії».

Дослідницький інструментарій для виявлення позитивних рис характеру (character strengths) розроблений з урахуванням загальнолюдських чеснот (virtues) та індивідуально-психологічних властивостей, які, на думку авторів – американських дослідників Петерсона і Селігмана, забезпечують дотримання цих чеснот у життєдіяльності. При розробці цього інструментарію дослідники змоделивали перелік так званих «здорових рис» особистості, відштовхуючись від описів ментальних (mental) відхилень, що містяться у Діагностичному і Статистичному довіднику ментальних розладів, розробленому у США (DSM-IV/DR). На цій підставі було відібрано 24 особистісні властивості, сформульовані у вигляді рис (traitlike).

Відібрані «позитивні» (здорові) риси були співвіднесені із шістьма чеснотами, які, у свою чергу, ідентифіковані на підставі широкого огляду основних філософських традицій визначення чеснот у різних культурах і релігіях. Усі шість відібраних основних чеснот (див. табл. 1) співпадають у різних культурах, тому вони були відібрані як загальнолюдські цінності, якими керується оптимально функціонуюча особистість.

До кожної із шести чеснот у класифікації віднесено по 3-5 позитивних рис характеру, що були визначені з урахуванням протилежних їм можливих відхилень. При виборі 24-х позитивних рис характеру дослідники орієнтувались на 10 критеріїв. До їх складу увійшли, зокрема, 8 критеріїв, яким, як мінімум, повинна відповідати кожна з 24 рис, а саме: 1) позитивність риси; 2) її моральна цінність; 3) відсутність у змісті риси можливості приниження інших; 4) наявність протилежної за змістом властивості; 5) подібність рисам характеру, що фігурують у традиційних класифікаціях; 6) наявність зразків (paragons) та вищих форм (prodigies) виявлення риси; 7) потенційна вірогідність риси бути відсутньою; 8) наявність ритуалів виявлення.

У таблиці 1 визначено позитивні риси, упорядковані відповідно із цінностями, дотримання яких у життєдіяльності сприяє їх формуванню у суб'єкта.

Таблиця 1

**Позитивні риси характеру,  
включені у класифікацію «Цінності в дії» (Values in action VIA)**

<b>ГРУПИ ЧЕСНОТ ОСОБИСТОСТІ</b>	<b>ЗМІСТОВЕ НАПОВНЕННЯ</b>	<b>СИЛЬНІ РИСИ ХАРАКТЕРУ</b>
<b>I ГРУПА – ЧЕСНОТА МУДРОСТІ (пізнання)</b>	Когнітивні сильні сторони, пов'язані з набуттям і використанням знань	<b>1. КРЕАТИВНІСТЬ</b> (творчість, оригінальність). <b>2. ДОПИТЛИВІСТЬ</b> (питливість розуму, пошук новизни, відкритість досвіду). <b>3. КРИТИЧНЕ МИСЛЕННЯ</b> (винесення суджень, оцінки, продумування наслідків). <b>4. ЛЮБОВ ДО НАВЧАННЯ</b> . <b>5. МУДРІСТЬ</b> (розсудливе й грамотне застосування знань)
<b>II ГРУПА – ЧЕСНОТА СМІЛИВОСТІ</b>	Сильні сторони емоційно-вольової сфери, які передбачають подолання перешкод на шляху до цілей	<b>6. ХОРОБРІСТЬ</b> (відвага). <b>7. ЗАВЗЯТІСТЬ</b> (впевненість, наполегливість, старанність). <b>8. ЧЕСНІСТЬ</b> (автентичність, вірність собі, внутрішня цілісність). <b>9. ЕНЕРГІЙНІСТЬ, ЖИТТЄЗДАТНІСТЬ ТА ЖИТТЄСТІЙКІСТЬ</b> .
<b>III ГРУПА – ЧЕСНОТА ЛЮДЯНОСТІ</b>	Міжособистісні сильні сторони, пов'язані з дружбою і турботою	<b>10. ЛЮБОВ</b> . <b>11. ДОБРОТА</b> (щедрість, плекання, турбота, співчуття). <b>12. СОЦІАЛЬНИЙ ІНТЕЛЕКТ</b> (емоційний, міжособистісний).
<b>IV ГРУПА – ЧЕСНОТА СПРАВЕДЛИВОСТІ</b>	Цивільні сильні сторони, що сприяють хорошому життю у співтоваристві	<b>13. Громадянськість</b> (виявлення громадянської позиції, соціальна відповідальність). <b>14. РІВНІСТЬ</b> (справедливість, неупередженість). <b>15. ЛІДЕРСТВО</b>
<b>V ГРУПА – ЧЕСНОТА ПОМІРКОВАНOST I</b>	Сильні сторони, як захищають від впадання в крайнощі	<b>16. ВИБАЧЛИВІСТЬ</b> (прощення, великодушність). <b>17. СКРОМНІСТЬ</b> . <b>18. СТРИМАНІСТЬ</b> . <b>19. САМОРЕГУЛЯЦІЯ</b>
<b>VI ГРУПА – ЧЕСНОТА ДУХОВНОСТІ</b>	Сильні сторони, що створюють зв'язок зі світом і дають сенс	<b>20. ЦІНУВАННЯ КРАСИ І ВИЗНАЧНИХ ДОСЯГНЕНЬ</b> ; <b>21. ВДЯЧНІСТЬ</b> . <b>22. НАДІЯ</b> (оптимізм, орієнтованість у майбутнє). <b>23. ГУМОР</b> (оптимізм, легкість). <b>24. ДУХОВНІСТЬ</b>

7 рис характеру, формування яких в дитинстві з особливо високою вірогідністю прогнозує майбутнє задоволення від життя (використовуються в «табелі характеру» в школах KIPP та Riverdale): саморегуляція (самоконтроль), завзятість (наполегливість, старанність), енергійність (бадьорість, завзяття), соціальний та емоційний інтелект, вдячність, оптимізм, допитливість.

**ЗАВДАННЯ 2.** Заповніть **Чек-лист «МОЇ ПРОФЕСІЙНІ ЗВИЧКИ»**. Проаналізуйте свої звички, які ви вважаєте неефективними. Скористайтеся наступним переліком типових звичок, сплануйте свою професійну діяльність щодо вироблення ефективних і корисних професійних звичок.



## ЧЕК-ЛИСТ «МОЇ ПРОФЕСІЙНІ ЗВИЧКИ»

звичка не перетелефонувати вчасно	
постійні запізнення	
комунікативні бар'єри, проблеми в спілкуванні з колегами, учнями	
відкладання справ на потім	
відсутність наполегливості при досягненні мети	
розмови замість справ	
забувати ім'я людини, з якою вас познайомили, уже через хвилину або менш	
працювати впродовж дня без перерв і фізичної розминки	
брати роботу додому	
занадто багато спілкування телефоном порівняно із живим спілкуванням	
контроль за кожним рішенням, прагнення тримати в полі зору кожну дрібницю	
постійно не знаходите час для відпочинку	
відтермінування будь-яких професійних завдань	
нечітке розуміння професійних завдань, ролей, функцій	

**ТЕСТ**  
**ЗВИЧКИ НЕЕФЕКТИВНИХ І ЕФЕКТИВНИХ ЛЮДЕЙ**  
*(Стівен Кові)*



*Побудуйте профіль своєї ефективності, оцінивши, наскільки представлені нижче звички властиві Вам і якою мірою*

<i>Сумніваються в собі і звинувачують інших</i>	<b>0 1 2 3 4 5 6 7 8 9 10</b>	<i>Активні (самосвідомість, відповідальність)</i>
<i>Працюють без чіткого уявлення про концепту мету</i>	<b>0 1 2 3 4 5 6 7 8 9 10</b>	<i>Подумки починають із кінця (уява і совість)</i>
<i>У першу чергу займаються терміновими справами</i>	<b>0 1 2 3 4 5 6 7 8 9 10</b>	<i>Приділяють головну увагу головним речам (сила волі)</i>
<i>Мислять у категоріях односторонньої перемоги</i>	<b>0 1 2 3 4 5 6 7 8 9 10</b>	<i>мислять у душі перемоги (менталітет достатку)</i>
<i>Прагнуть спочатку, щоб їх зрозуміли</i>	<b>0 1 2 3 4 5 6 7 8 9 10</b>	<i>Спочатку намагаються зрозуміти (мужність, урівноважений чуйністю)</i>
<i>Якщо не можуть перемогти, ідуть на компроміс</i>	<b>0 1 2 3 4 5 6 7 8 9 10</b>	<i>Прагнуть до синергії (творчість)</i>
<i>Бояться змін і відмовляються від покращення</i>	<b>0 1 2 3 4 5 6 7 8 9 10</b>	<i>Заточують пилу (самовідновлення)</i>





## ТЕМА 2

### ПЕДАГОГІЧНИЙ СЕЛФ-КОУЧИНГ: ЗМІСТ, МОЖЛИВОСТІ, РІВНІ ПРОФЕСІЙНИХ ЗМІН

#### 2.1. ТЕХНОЛОГІЯ СЕЛФ-КОУЧИНГУ ДЛЯ БЕЗПЕРЕРВНОГО САМОРОЗВИТКУ ПЕДАГОГА ВПРОДОВЖ ЖИТТЯ



### ЦЕ ТРЕБА ЗНАТИ



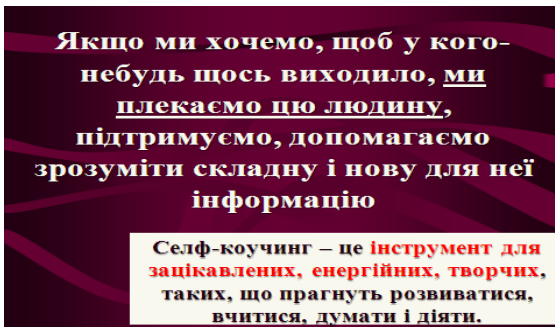
**Селф-коучинг** (від англ. self-coaching) – це самонаставництво, особистісне тренування, програма професійного й особистісного розвитку.

Це технологія професійної самореалізації особистості, яка ґрунтується на прийнятті відповідальності за думки, дії, звички і за свою особистість. Самореалізація в цьому сенсі є не стільки результатом, скільки процесом - безперервним, який триває все життя. Педагог, беручи на себе відповідальність, свідомо вибудовує процеси самоосвіти й розвитку, як особистісного, так і професійного. Однак розвиток передбачає не просто освоєння нового потоку інформації, вироблення умінь і навичок, розвиток - це ще й створення нових патернів мислення, які є інструментами реалізації нових технологій.

Педагогічний **селф-коучинг** передбачає системність, вертикальну і горизонтальну цілісність неперервного освітнього процесу; інтеграцію формальної, неформальної та інформальної освіти, навчальної, практичної й самоосвітньої діяльності; урахування змісту професійних потреб педагога НУШ на різних стадіях життєвого циклу тощо.

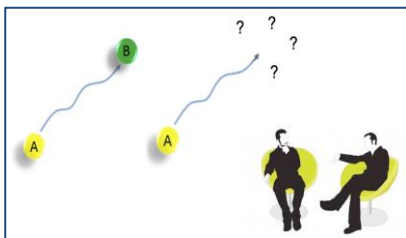
В основі педагогічного селф-коучингу покладено ідею про те, що кожна особистість неповторна, відрізняється власними потребами, цілями, інтересами, мотивами,

задоволення яких передбачає індивідуальні способи, форми, підходи до підвищення професійного та особистісного рівня. Тобто кожен педагогічний працівник виступає осередком освітнього процесу в просторі післядипломної освіти, цілісним суб'єктом професійної діяльності, активним, вільним і відповідальним у проектуванні та творчій реалізації власного професійного розвитку.

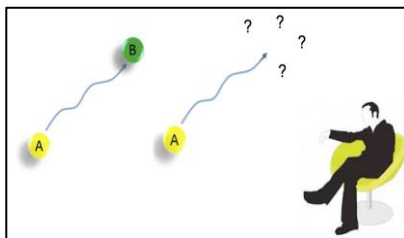


### ЗАВДАННЯ СЕЛФ-КОУЧИНГУ:

- 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 чинників (страхів, припущень, професійних стереотипів, фрустрації тощо).



**ПЕДАГОГІЧНИЙ КОУЧИНГ**



**ПЕДАГОГІЧНИЙ СЕЛФ-КОУЧИНГ**

### ПЕРЕВАГИ СЕЛФ-КОУЧИНГУ:

- Повністю сам контролюєш коучинговий процес

- Змінюєш свій мейндсет (від англ. – mindset – склад розуму, тип мислення, образ мислення)
- Перед собою завжди чесний, відкритий
- Безкоштовна участь
- Сам відповідаєш за власний результат

При селф-коучингу педагог **самостійно обирає проблемне поле**, віднаходячи найбільш суперечливі й непродуктивні моменти в професійно-діяльній, індивідуально-особистій, мотиваційній сферах розвитку. Із цього можна вивести основні завдання селф-коучингу:



1) максимізація потенційних можливостей педагога або педагогічного колективу;

2) переклад природного потенціалу в активний стан: на рівень активних творчих інноваційних дій;

3) усунення перешкод, у першу чергу, внутрішніх чинників (страхів, припущень, професійних

стереотипів тощо).

Результатом коучингових послуг має стати набуття вчителем нових професійно значущих знань, сформованість сталої акмеологічної мотивації до подальшого вдосконалення педагогічної майстерності.

**Які професійні зміни відбуваються у педагога при використанні технології селф-коучингу?**

Можна говорити про **п'ять основних рівнів професійних змін**.

1. Базовим рівнем є наше зовнішнє оточення, наші зовнішні стримульовальні чинники.

2. Ми взаємодіємо із зовнішнім оточенням за допомогою нашої поведінки.

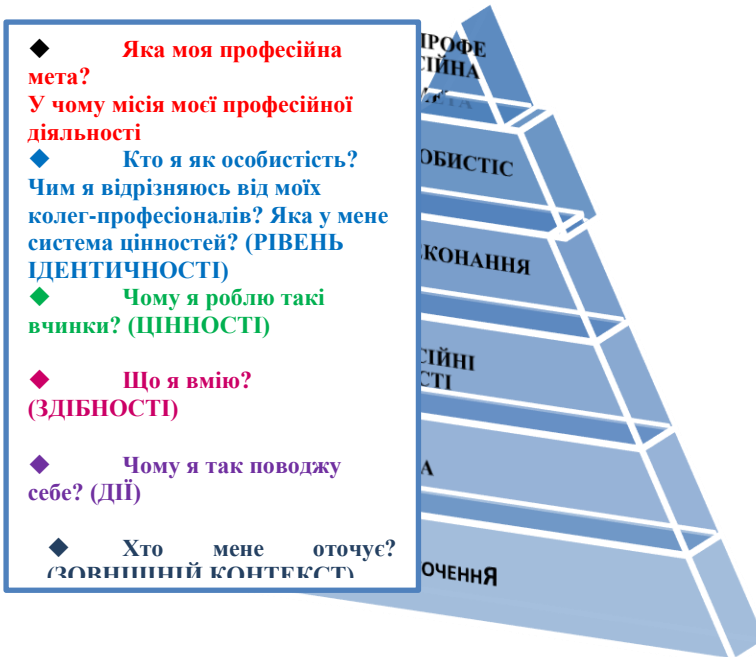
3. Наша поведінка направляється нашою моделлю світу і нашими стратегіями, які визначають наші здібності.

4. Ці здібності організуються за допомогою систем переконань.

5. Самі переконання організуються через ідентичність.

Кожному рівню відповідають певні запитання

## РІВНІ ПРОФЕСІЙНИХ ЗМІН ПРИ ВИКОРИСТАННІ ТЕХНОЛОГІЇ СЕЛФ-КОУЧИНГУ



Як питань для кожного рівня можна використовувати наступні:

1. Рівень ідентичності – визначення самого себе: «Хто?», «Хто я, чому прагну до цього результату?», «Ким я стану, коли отримаю цей результат?».

2. Рівень переконань – наші цінності, вірування, мотивації: «Чому?», «Чому цей результат важливий для мене?», «Які цінності для мене важливі, які переконання мене спрямовують?».

3. Рівень здібностей – це різноманітні набори шаблонів поведінки, станів і стратегій, метапрограм, які ми виконувати у своєму житті: «Як?», «Як конкретно я можу отримати цей результат?», «Які здібності у мене є / мені потрібні, щоб здійснити ці дії в цих місцях в ці моменти?».

4. Рівень поведінки – сукупність конкретних дій, зроблених нами в певному оточенні: «Що?», «Що конкретно потрібно робити, щоб отримати цей результат?», «Що конкретно я буду робити, коли отримаю даний результат?».

**5. Рівень контексту – зовнішнє середовище (оточення), з яким ми постійно контактуємо, включає місце, час і людей: «Коли? Де? З ким?», «Де, коли і з ким бажаний цей результат?».**

Отже, коли педагог долає якісь труднощі, треба зрозуміти причину: чи дане утруднення походить із зовнішнього контексту або причина в тому, що педагог не володіє особливим типом поведінки, для того щоб впоратися із контекстом. Або причина в тому, що він не розробив потрібні стратегії або моделі світу, що дозволяє виробити цю поведінку? Чи не відбувається це через те, що відсутні переконання або є конфліктне переконання, що робить вплив на досягнення конкретного результату? І нарешті, чи не пов'язана причина труднощів із рівнем ідентичності, що впливає на всю систему в цілому?



## ЦЕ ТРЕБА ВМІТИ

**Техніка «Уявний наставник»** (автор – американський психіатр *Марк Гоулстон*).

*Якщо ви відчуваєте, що вас охоплює гнів і втрачаєте контроль над ситуацією, треба зробити паузу.*

*Під час паузи згадати про двох людей, які вас любили (люблять) і підтримували (підтримують). Тобто згадати своїх наставників, яким Ви довіряєте, думка яких для Вас авторитетною і важливою. Уявити, що вони можуть порадишити зробити в конкретній ситуації, подякувати їм і повернутися до діалогу.*

**Доцільність використання технології селф-коучингу полягає в наступних позиціях:**

– **Підвищення продуктивності та якості професійно-педагогічної діяльності.** Педагогічний коучинг допомагає виявити краще в собі як людини, професіоналі, громадянині.

– **Безперервний професійний саморозвиток 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 педагогічного працівника до навчання впродовж життя шляхом формальної, неформальної та інформальної освіти.** Коучинг передбачає швидке навчання «без відриву від виробництва», причому цей процес приносить радість і задоволення.

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

– **Збільшення часу для менеджера освіти.** Підготовлений за допомогою технології селф-коучингу персонал охоче бере на себе відповідальність, його не треба підганяти. Це звільняє менеджера освіти час для виконання функцій більш високого гатунку.

– **Збільшення конструктивних ідей.** Селф-коучинг і створювана з його допомогою атмосфера заохочує конструктивні пропозиції від членів команди.

– **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 безперервного професійного саморозвитку і самореалізації,** що дозволяє враховувати і прогнозувати зміни, які відбуваються в результаті впровадження інноваційних програм і технологій.

– **Більша гнучкість і адаптивність до змін.**

В умовах кризи (перерозпаду) компетентностей, зростаючої конкуренції на ринку освітніх послуг зможе вижити тільки гнучкий і адаптивний, готовий до впровадження освітніх інновацій педагог Нової української школи.



**За допомогою технології селф-коучингу в системі післядипломної освіти кожен педагог має навчитися:**

- проектувати особистісно-значущу систему самоорганізації та саморозвитку;
- самостійно планувати професійний розвиток з урахуванням власних здібностей, якостей і потенційних можливостей, потреб і запитів;
- визначати найближчі й подальші перспективи розвитку професіоналізму діяльності і професіоналізму особистості;
- 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.

Педагогічний *селф-коучинг* включає:

- партнерське комунікативне співробітництво, що допомагає досягати значних акме-результатів у різних сферах життєдіяльності;
- неперервний професійний розвиток, розкриття потенціалу педагога для досягнення ним максимального професійно значущого результату;
- технологію, 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 освітнього процесу, особлива атмосфера підтримки професійного розвитку через делегування відповідальності;
- різновид індивідуальної підтримки особистості, що ставить за мету підвищення персональної ефективності.



**ЦЕ ТРЕБА ВМІТИ**

### ТЕХНІКА «ПЕТЛЯ КОМУНІКАЦІЇ»

## СІМ КРОКІВ ДО ПРОФЕСІЙНОГО САМОНАСТАВНИЦТВА Й УСПІХУ (за Джеком Макані)

*Джек Макані – відомий датський коуч-тренер, автор семикровокої стратегії самокоучингу.*

- **Крок перший: авторська позиція.**  
*Візьміть відповідальність за своє життя на себе. Ніхто, крім вас, не винен в тому, що відбувається, і ніхто, крім вас, не змінить ваше життя.*



- **Крок другий: самопізнання.**

*Хто я, де я, про що мрію, куди прагну... В рутині повсякденності часто виявляється, що ви - незнайома для себе людина.*

- **Крок третій: тут і зараз.**

*Живіть сьогоднішнім. Не майбутнім, не минулим. Подивіться на свою реальність, що в ній хорошого і що вже зараз можна зробити / виправити / покращити.*

- **Крок четвертий: очищення.**

*Очистіть своє минуле від незавершених справ, думок, почуттів.*

- **Крок п'ятий: включене серце.**

*Скласти свій кодекс честі і слідувати йому.*

- **Крок шостий: місія.**

*Сформулюйте свою місію. опишіть своє бачення життя і його сенс.*

- **Крок сьомий: посилення. Себе!**

*Підсильте себе, поставте цілі, опишіть, як ви їх досягнете, усвідомте, ким ви хочете стати і яких завдань досягти.*

Отже, **селф-коучинг** забезпечує висококваліфіковані індивідуальні тренування педагога для розвитку професіоналізму діяльності і професіоналізму особистості в системі післядипломної освіти, мобілізації потенційних внутрішніх ресурсів, вироблення професійно-продуктивного стилю спілкування із суб'єктами взаємодії.

## 2.2. ОРГАНІЗАЦІЙНІ Й НАУКОВО-МЕТОДИЧНІ ЗАСАДИ ВИКОРИСТАННЯ ТЕХНОЛОГІЙ СЕЛФ-КОУЧИНГУ



### ЦЕ ТРЕБА ЗНАТИ

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

*Основними завданнями педагогічного коучингу є:*

- створити єдиний диференційований акмеологічний освітній простір для неперервного професійного розвитку науково-методичних працівників за індивідуальними освітніми траєкторіями для забезпечення їхньої мобільності, конкурентоздатності протягом міжкурсового періоду та гнучкості підготовки (перепідготовки), урахуваючи швидкозмінні виклики національного та міжнародного ринків праці;
- забезпечити інноваційний науково-методичний, психолого-педагогічний, інформаційно-комунікаційний супровід, висококваліфіковані індивідуальні тренування науково-методичних працівників для неперервного професійного розвитку, мобілізації потенційних внутрішніх ресурсів, суб'єктної творчої активності, вироблення педагогічної дії нової якості, професійно-продуктивного стилю спілкування із суб'єктами взаємодії та ін., що дозволяє досягти акме-періоду на різних етапах професіогенезу;
- упровадити в систему курсової і післякурсорової підготовки науково-методичних працівників як єдиного андрагогічного циклу диференційовані, багатоваріантні, диверсифіковані за профілем програми, моделі, форми освіти дорослих з урахуванням фахових запитів, індивідуальних потреб, професійного досвіду фахівців;
- стимулювати учасників освітнього процесу з метою розвитку праксеологічної продуктивності науково-методичних працівників, формування в них сталого акмеологічної позиції, здатності до виконання нових професійних ролей і функцій, упровадження інновацій в освітній процес;

– здійснювати підготовку конкурентоспроможного на ринку освітніх послуг акмепрофесіонала, здатного до професійно-педагогічної дії нової якості, успішного вирішення професійних завдань, о саморозвитку, самовдосконалення і самореалізації, підвищення рівня професіоналізму діяльності і професіоналізму особистості протягом усього життя тощо.

Використання технології педагогічного коучингу в системі післядипломної освіти дозволяє *науково-методичним працівникам*:

- усвідомити необхідність професійного розвитку за індивідуальною освітньою траєкторією відповідно до інноваційних викликів суспільства й освіти;
- здійснювати рефреймінг проблем (особистих, навчальних, професійних);
- розвивати компетентності, набути професійно значущі компетенції;
- адекватно оцінювати власний рівень професійного розвитку на всіх етапах міжкурсового періоду;
- моделювати та зреалізовувати як власні метапрограми саморозвитку й 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.

Використання технології педагогічного селф-коучингу дає можливість **науково-викладацькому складу системи післядипломної освіти**:

- планувати компетентнісно спрямований, акмеологічний, диференційований освітній процес;
- своєчасно вносити корективи в організацію, планування освітнього процесу, обирати відповідні метатехнології, методи і засоби навчання дорослих;
- створювати конкурентоздатне освітнє середовище;
- розробляти і впроваджувати диференційовані, багатоваріантні, диверсифіковані за профілем програми, моделі, форми освіти дорослих з урахуванням фахових запитів, індивідуальних потреб, професійного досвіду науково-методичних працівників;
- формувати навички використання основних технологій коучингу в певних управлінських ситуаціях, основні та спеціальні методи навчання та розвитку персоналу.

- Використання технології педагогічного коучингу *на рівні ППО* сприяє:
- удосконаленню системи управління якістю освіти на андрагогічних, компетентнісних, акмеологічних, праксеологічних засадах;
  - підготовці викладачів-андрагогів, коучів до створення цілісної системи саморозвитку і самовдосконалення протягом усього життя,.

### 2.3. СОКРАТИВСЬКІ ЗАПИТАННЯ – ДІАЛОГІЧНА ПЕДАГОГІКА – СОКРАТИВСЬКИЙ УЧИТЕЛЬ

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

*Джон Уітмор*



© Dapp and Friends

#### **ЦЕ ТРЕБА ЗНАТИ**

Коучинг проводиться у формі регулярних зустрічей – коучинг-сесій (телеконференцій, вебінарів) коуча й педагога, проте іноді він включений і в реальну діяльність клієнта.

Коучинг-сесії передбачають індивідуальні консультації, тренінгові заняття, реалізацію індивідуальних проєктів професійного розвитку (акмеограми, проєкту персональної ефективності тощо).



**Основний інструмент коучингу – запитання, за допомогою яких можна допомогти людині самій проаналізувати існуючу ситуацію та спрямувати її на пошук власних оптимальних дій і рішень**

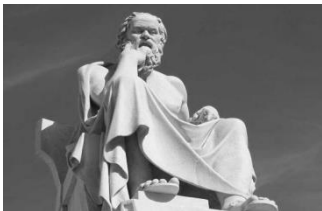
В.В. Сидоренко ПЕДАГОГІЧНИЙ КОУЧИНГ

## **Коучингові запитання схожі на сократівські.**



*Давньогрецький філософ Сократ будував своє вчення на запитаннях, які послідовно ставив своїм учням у такий спосіб, щоб ті, відповідаючи на них, самостійно дійшли до важливих і логічних висновків.*

Давньогрецький філософ і оратор Сократ, який жив в Афінах у середині V століття до н.е., був відомий своїм умінням спілкуватися. Це вміння сформувалося завдяки участі філософа в численних розмовах. *Найулюбленіший його вислів: «Давай поговоримо!»*



Сократ володів двома надзвичайно цінними вміннями: слухати і ставити запитання, які змушували співрозмовника думати й переосмислювати загальновідомі, зрозумілі, усталені речі. **Організована Сократом діяльність завжди приводить до створення нових пізнавальних продуктів:**

- осмислення незнання,
- виявлення протиріч,
- формулювання проблем,
- конструювання понять, дефініцій.

На думку філософа, людина оперує знаннями, які є більшими, ніж проста думка. Знання не можна отримати в готовому виді, для цього треба докласти значних зусиль, «пережити його істинність». Тільки те знання є цінним і міцним для людини, яке здобує самим мислячим суб'єктом. Кожна людина унікальна і думка кожного є істинною: «Нічия думка не є хибною».

Знання заховані в самій природі людини, а точніше в її безсмертній душі. У людині потенційно вміщено все, що вона хоче пізнати.

Процес освіти в даному розумінні є переведення знань людини із прихованого стану в існуючий.

***Головне завдання вчителя – допомогти людині породити знання.***

Принцип «знаючого незнання» – це визнання недостатності знань про будь-яке, навіть найпростіше поняття та розгортання на цій основі процесу пізнання-пригадування, уточнення того, що не знає, тобто «опредмечування» незнання, виділення та фіксація об'єкта незнання із подальшим його освоєнням. За Сократом, у будь-якій людині «живуть правильні думки про те, чого вона не знає». Якщо її «часто по-різному запитувати», то ці думки починають «рухатися» неначе «сновидіння».



### **Переваги сократівського методу:**

- спрямованість на встановлення чогось незнайомого, невідомого і яким треба оволодіти, з яким варто ознайомитись;
- успішність побудови нових знань залежить від нашого вміння виявити незнання;
- допомагає віднайти в кожній людині певні переваги, рівень професіоналізму, уміння та навички;

- допомагає навчитись мислити по-особливому, працювати над собою.

**Метод Сократівського діалогу** – це спеціально організована система логічного вибудовування запитань. Кожне подальше запитання зумовлене відповіддю співрозмовника. На думку Сократа, для одержання позитивного рішення з важливого запитання треба поставити його на третє місце. А перед цим мають бути два коротких, простих для співрозмовника запитання, на які він без труднощів відповість вам «так». Такі запитання повинні бути короткими, щоб не втомлювати співрозмовника і не забирати в нього багато часу.

Модифікація методу Сократа – **принцип трьох «так»**, запропонований Дейлом Карнегі. Три запитання добираються так, щоб співрозмовник обов'язково відповів: «Так!».

*На відміну від методу Сократа, запитання можуть бути навіть випадковими. Головне, щоб співрозмовник щоразу відповідав «Так!». Якщо на перші два запитання Ви отримали позитивну відповідь, тоді і в третій раз з вами, напевно, погодяться.*

## ДІАЛОГІЧНА ПЕДАГОГІКА

У сократівському методі, який застосовується, запитання використовуються з метою підготовки учнів (студентів) до того, щоб не просто засвоїти готові знання, але й активно осмислювати їх, збагачувати новим свій навчальний досвід.

## ХТО ТАКИЙ СОКРАТИВСЬКИЙ УЧИТЕЛЬ?

На думку американського науковця Б. Фуллера (Buckminster Fuller), **сократівський учитель** – це педагог, який:

- весь час навчається новому, постійно розуміє свою необізнаність, виявляє свої помилки;
- шукає можливості розвиватися разом зі своїми учнями;
- допитливий, зацікавлений, який безперервно самовдосконалюється.

**Діалог** (día – через, logos-мовлення, «черезсловіс»). Це термін, який указує не на кількість учасників, а на їх ролі, на їх позмінність, позмінне володіння словом, взаємодію комунікантів за допомогою мовлення. У

діалозі заздалегідь відомо, хто буде наступним активним мовцем - другий учасник

Поява терміну *«полілог»* співпало зі значним підвищенням інтересу до дослідження усних форм масової комунікації (від грецьк. *polys* — багаточисельний и *logos* — розмова) — різновид мовлення, в якому декілька учасників і всі активні в мовленнєвому плані. Не можна назвати полілогом розмову, коли двоє уважно слухають третього або лише іноді вставляють одну-дві репліки. Наявність кількох претендентів на активну роль мовця в полілозі і можливість частоті зміни рольової ситуації зумовлює більший в порівнянні з діалогом тематичний, комунікативно-прагматичний та стилістичний діапазон спілкування



**Коучинг-сесія** – це періодична й структурована форма взаємодії коуча з педагогом (педагогічним колективом, організацією) для досягнення його професійних цілей.

Частотність і тривалість коучинг-сесій визначається науково-методичним працівником спільно з коучем.

В основному коучинг-сесія триває від 30 до 90 хвилин.

Коуч за допомогою *«стріли коучингу»* (певних запитань) разом із клієнтом вивчає його *«карту світу»*; запитаннями асистує педагогу (колективу, команді) для окреслення соціокультурних і освітніх ризиків, знаходить необхідне джерело інформації.

При селф-коучингу педагог **самостійно обирає мету, вибудовує індивідуальну освітню траєкторію професійного саморозвитку й самореалізації, виявляє можливі чинники** (зовнішні і внутрішні), що гальмують професійний розвиток, оцінює наявні потенційні ресурси. Тобто **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.

**Основа методології та інструментарію селф-коучингу – інтерактивне спілкування, дискусія: питання-відповідь (Q&A).**

## 2.4. ЕТАПИ РЕАЛІЗАЦІЇ ТЕХНОЛОГІЇ СЕЛФ-КОУЧИНГУ





## ЦЕ ТРЕБА ЗНАТИ

**1 етап** – установлення 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);

завдань для досягнення конкретної мети;

*3 етап* – дослідження поточної проблеми (ситуації);

*4 етап* – визначення внутрішніх і зовнішніх акмеологічних чинників для досягнення запланованого вершинного акме-результату;

*5 етап* – вироблення й аналіз потенційних можливостей науково-методичного працівника для подолання професійних труднощів, перешкод при вирішенні проблеми;

*6 етап* – вибудовування «Моделі професійно-особистісного розвитку», що передбачає вибір конкретного варіанту дій і складання плану дій у формі індивідуальної освітньої траєкторії, акмеограми, проєкту персональної ефективності тощо;

*7 етап* – домовленість про те, що конкретно має бути зроблено (які кроки) до певного терміну.

Наступне коучинг-заняття завжди починається з аналізу того, що вже зроблено, чого вдалося досягти і що можна було зробити краще.

Педагогічний коучинг в умовах післядипломної освіти проходить ряд етапів:

*1 етап* – установлення партнерських взаємовідносин між коучем і педагогом (педагогічним колективом, командою);

*2 етап* – спільне визначення професійних

**4 етап** – визначення внутрішніх і зовнішніх факторів на шляху до запланованого вершинного 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;

**7 етап** – домовленість про те, що конкретно має бути зроблено до певного терміну



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.

## СЕМІНАРСЬКЕ ЗАНЯТТЯ №2



### ЦИМ ТРЕБА ВОЛОДИТИ

#### ЧЕК-ЛИСТ «ОСНОВНІ «ПОГЛИНАЧІ» ЧАСУ»



Позначте з представленого нижче списку кількість контрагентів, які заважають вам досягати професійної мети.

<i>нечітка професійна мета</i>	
<i>відсутність професійних пріоритетів</i>	
<i>намагання багато зробити за один раз</i>	
<i>відсутність уявлення про професійні завдання і шляхи їх вирішення</i>	
<i>погане планування робочого дня</i>	
<i>відсутність мотивації</i>	
<i>телефонні дзвінки, що відривають від справ</i>	
<i>незаплановані відвідувачі</i>	
<i>неповна або запізнiла інформація</i>	
<i>відсутність самодисципліни</i>	
<i>невміння довести справу до логічного кінця</i>	
<i>балаканина і зайва комунікабельність</i>	
<i>відсутність зворотного зв'язку або неточний зворотний зв'язок</i>	
<i>синдром «відкладання» справ на потім</i>	
<i>прагнення знати 100% інформації</i>	
<i>невдале делегування і слабкий контроль за виконанням делегованих завдань</i>	
<i>поспіх і нетерпіння</i>	
<i>тривалі очікування або запізнєння</i>	



**2. Виберіть п'ять найбільш значущих для вас «поглиначів» і сплануйте конкретні дії по їх мінімізації.**

«ПОГЛИНАЧІ ЧАСУ»	ВАШІ ДІЇ

## ПРОБЛЕМНО-ПОШУКОВІ ПИТАННЯ ДЛЯ САМОСТІЙНОЇ ТА ІНДИВІДУАЛЬНОЇ РОБОТИ

### ЗАВДАННЯ. *Рефреймінг невдач «ЕДИСОН ТА ЕЛЕКТРИЧНА ЛАМПОЧКА»*



Томаса Алва Едісона (*Edison Thomas Alva*), американського винахідника, вважають одним з найбільш творчих і розумних людей в історії людства. Він – автор 1093 патентів на винаходи, серед яких – перший проектор рухомих картинок, перша пересувна кіностудія, лампа розжарювання і фонограф.

Біографічні факти свідчать про те, що він всього три місяці ходив в школу штату Мічиган. А потім, коли йому було 12 років, його відрахували, тому що вчителі вважали його нездібним.

Пізніше Едісон виголосив відому фразу: «Геній – це один відсоток натхнення і 99 відсотків поту».

І безумовно, він говорив про себе. Кажуть, коли Едісон намагався створити електричну лампочку розжарювання, свій найвідоміший винахід, він зробив понад тисячу невдалих дослідів. Друзі та колеги вмовляли його відмовитися від цього задуму, бо він приречений на невдачу.

Едісон відповідав з абсолютною впевненістю і деяким подивом: «Чому? Це зовсім не біда – я просто знайшов тисячу випадків, коли моя формула не працює!»

Зрештою, найголовнішими союзниками Едісона стали не тільки його видатний інтелект і творчі здібності, але і позитивне ставлення до своєї роботи і завзятість при вирішенні проблем.

Ця історія ілюструє необхідність творчого і латерального мислення, а також на важливості усвідомлення «невдачі» як природний-ної складової процесу творчості. Бійтеся «самовиконування-трудящих процотв».

### **ДАЙТЕ ВІДПОВІДЬ НА ЗАПИТАННЯ:**

**Яка мораль цієї історії?**

**Яку «лампочку» ви зараз намагаєтеся винайти?**

**Скільки різних способів ви випробували, щоб вирішити цю проблему?**

**Що мотивує вас продовжувати цей проект?**



**Як ви сприймаєте невдачі, що спіткали вас в спробах вирішити цю проблему?**

**Чи можна провести «рефреймінг» ваших невдач, як це робив Едісон?**

**Від яких проектів ви відмовилися через те, що вважали за їх невдачними? Чи можете ви їх відновити?**

**ТЕСТ**  
**«ОЦІНКА РЕАЛІЗАЦІЇ ПОТРЕБ ПЕДАГОГА**  
**У РОЗВИТКУ Й САМОРОЗВИТКУ»**

*Якщо у Вас немає мотивації або стимулу,  
 Ви не придбаєте ґрунтовних знань, необхідних для успіху.*

Б. Чейз

**Шановні колеги!**

Відповідаючи на питання анкети, поставте, будь ласка, бали, що відповідають Вашій думці:

**5** – якщо дане твердження повністю відповідає дійсності

**4** – скоріше відповідає, ніж ні

**3** – і так, і ні

**2** – скоріше не відповідає

**1** – не відповідає

№	Перелік професійних знань, умінь і установок учителя- словесника	Оцінна шкала				
		«1»	«2»	«3»	«4»	«5»
1.	Я прагну вивчити себе					
2.	Я залишаю час для розвитку, як би не був (була) завантажений(а) справами					
3.	Перешкоди, які виникають у професійній діяльності, стимулюють мою активність					
4.	Я шукаю зворотний зв'язок із суб'єктами навчального процесу, оскільки це допомагає пізнати й оцінити себе					
5.	Я аналізую свою діяльність, виділяючи для цього спеціальний час					
6.	Я аналізую свої почуття і досвід					
7.	Я багато читаю					

8.	Я широко дискутую з питань, що мене цікавлять					
9.	Я вірю у свої можливості					
10.	Я прагну бути більш відкритою людиною					
11.	Я усвідомлюю той вплив, що справляють на мене учні, колеги, батьки, адміністрація					
12.	Я керую своїм професійним розвитком і одержую позитивні результати					
13.	Я одержую задоволення від освоєння нового					
14.	Відповідальність не лякає мене					
15.	Я позитивно ставлюсь щодо просування по службі					

Підрахуйте суму балів.

**Від 55 балів і більше** – Ви активно реалізуєте потреби у саморозвитку і самореалізації. Так тримати!

**Від 36 до 54 балів** – у Вас відсутня сформована система у саморозвитку і самореалізації. Під лежачий камінь вода не тече! Почніть із найпростішого: проаналізуйте, що заважає Вам рухатись вперед, що залежить від Вас, а що від учнів, колег, адміністрації. Продумайте, як нейтралізувати ці бар'єри у своїй професійній діяльності. Заплануйте конкретні шляхи, що допоможуть побачити динаміку зростання Вашої педагогічної майстерності: відвідайте майстер-клас колеги-словесника, критично проаналізуйте свій власний урок мови(літератури), оберіть пролонговану інноваційну модель курсової підготовки.

**Від 15 до 35 балів** – Ви перебуваєте в стадії зупиненого саморозвитку. Згадайте загальновідоме: «Учитель живе доти, доки він вчиться». Спробуйте виявити ті бар'єри, які заважають Вам саморозвиватись і



самореалізовуватись. Дайте відповідь на запитання, чому у Вас настає педагогічне старіння? Зробіть перший крок: проведіть за новою формою, освітньою технологією урок, виберіть інноваційну методичну тему, актуальну для Вашого закладу і дітей, попрацюйте над плануванням розвитку самоосвітньої, методичної, комунікативної компетентності. Усе залежить тільки від Вас і Вашого бажання не зупинятися на досягнутому, **А РУХАТИСЬ ТІЛЬКИ ВПЕРЕД.**

*Дякую за співпрацю!  
автор*

*З повагою*

## ТЕМА 3

### МЕТОДИ, ПРИЙОМИ, ТЕХНОЛОГІЇ СЕЛФ- КОУЧИНГУ ЕТАПИ РЕАЛІЗАЦІЇ ТЕХНОЛОГІЇ СЕЛФ-КОУЧИНГУ



#### ЦЕ ТРЕБА ЗНАТИ

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



Серед **технологій коучингового супроводу** можна виділити такі:

- *акмеологічна експертиза* – комплексна оцінка професійного рівня науково-методичного працівника, пошук шляхів, інноваційних форм, моделей, технологій для вдосконалення його професійно-педагогічної діяльності;
- *акмеологічне проектування* – технологія, яка використовується для визначення стратегії життя, професійного розвитку науково-методичного працівника 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 професійному розвитку науково-методичного працівника, аналіз найбільш значущих для нього професійних якостей, властивостей, здібностей, ефективних форм, методів, прийомів професійно-

особистісного саморозвитку, самореалізації і самовдосконалення протягом міжкурсового періоду;

– *біографічний метод* – технологія, яка включає біографічний аналіз, біографічне інтерв'ю з науково-методичним працівником, який досяг високого рівня професіоналізму діяльності;

– *акмеографічний опис* – технологія, яка використовується для виявлення професійної акмединаміки науково-методичного працівника на всіх етапах міжкурсового періоду.

**Стекінг** – процес, який допомагає висловитися по черзі. Якщо декілька людей хочуть висловитися одночасно: хто хотів висловитись із цього приводу, установлюємо черговість до 5-6, потім даємо в цій послідовності висловитись і тільки після цього знову – хто ще бажає висловитися.

**Трекінг** – відслідковування декількох ліній обговорення – розгалуження ідей. Потім організувати обговорення – групи чи пари або послідовність тем.



**ЦЕ ТРЕБА ВМІТИ**



### ТЕХНОЛОГІЯ ДСР

«добре сформульований результат»

Інструментальну основу селф-коучингу становить система ефективних запитань, які дозволяють отримати інформацію, необхідну для побудови досяжних результатів.

Техніка ДСР дає можливість:

- Структурувати думки і спрямовувати їх на досягнення професійної мети
- Формулювати мету точно й конкретно

- Знайти необхідні ресурси для досягнення мети
- Продумати роки для досягнення мети



### 1. Формулювання мети.

*Що саме ви бажаєте досягти?*

### 2. Ставлення до дійсності.

*Де ви зараз перебуваєте, як ви розумієте, що відбувається в реальності?*

### 3. Опис результату.

*Що ви будете бачити, чути, відчувати, коли ви досягнете мети?*

### 4. Докази.

*Як ви дізнаєтеся, що ви її досягли?*

### 5. Чи відповідає мета вашим цінностям і потребам.

*Що дасть вам досягнення цієї мети або що воно дозволить вам зробити?*

### 6. Чи можете досягнути своєї мети самостійно.

*Чи залежить мета від ваших власних дій? Чи знаходиться вона в зоні вашого контролю?*

### 7. Доречність отримання результату в даній ситуації.

*Де, коли і з ким ви хочете досягти цю мету? Чи уявляєте ви собі деталі?*

### 8. Ресурси.

*Що у вас є зараз і що потрібно для того, щоб здійснити вашу професійну мету?*

### 9. Екологічність.

*Для чого вам потрібно досягнення цієї мети? Що ви здобудите або втратите, якщо її не досягнете?*



## РАМКА РЕЗУЛЬТАТУ

1. Мета сформульована в позитивних термінах.

*Що ви хочете?*

2. Цілі ініціюються самостійно і досягаються самостійно.

*Як ви можете цього досягти?*

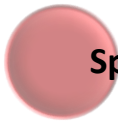
3. Цілі конкретні, пов'язані з поведінкою і відчутті.

*Як ви дізнаєтеся, що ви їх досягли?*

4. Цілі екологічні і мають тимчасову рамку.

*Як ви можете собі перешкодити?*

## ТЕХНОЛОГІЯ «S.M.A.R.T.»



**Specific** (конкретна)



**Measurable** (вимірна)



**Achievable** (досяжна)



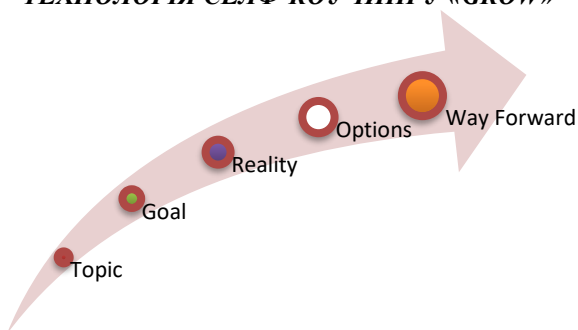
**Relevant** (релевантна, значуща)



**Time-boxed** (що співвідноситься з конкретним терміном)

*Технологія селф-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, які повинні відповідати меті. Це абревіатура, утворена першими літерами англійських слів: *конкретний* (specific); *вимірний* (measurable); *досяжний* (attainable); *значущий* (relevant); *що цілковито співвідноситься з конкретним терміном* (time-bounded). Правильна постановка мети означає, що мета є конкретною, досяжною, значущою й співвідноситься з конкретним терміном.

## ТЕХНОЛОГІЯ СЕЛФ-КОУЧИНГУ «GROW»



*Технологія селф-коучингу «GROW»* (від англ. *grow* – зростання) – полягає в певній послідовності (технології) постановки ефективних запитань.

Модель «GROW» (Grow – мета; Reality – реальність; Options – варіанти дій; Wrap-up (Will) – підсумки (воля)).

В основі цієї моделі лежить **чотирьохетапна структура сеансу коучингу**.

*Перший етап* сеансу [мета] – це вибір коучем і педагогом конкретної проблеми для обговорення та визначення кінцевої мети обговорення.

Під час *другого етапу* [реальність] коуч і педагог дають оцінку ситуації і наводять конкретні приклади підтвердження своїх доводів.

*Третій етап* [варіанти дій] включає шляхи вирішення цієї проблеми і добір найбільш конструктивних.

*Четвертий етап* [підсумки (воля)] коуч і педагог виробляють план дій, визначають тимчасові межі досягнення бажаних результатів і обговорюють способи подолання ймовірних перешкод можливих.

У межах цієї технології треба поставити такі запитання. За 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 змінити? Якого результату ви чекаєте від нашої співпраці? Чи зможемо ми досягти цього результату за відведений нам час? Назвіть очікуваний вами результат).*

### • **Reality – аналіз реальності**

*(В якій ситуації ми зараз знаходимося? В 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? За допомогою яких методів ми будемо діяти? Що ще ми можемо зробити? 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 із цього приводу? Яких варіантів дотримуєтесь 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 професійної мети? Чи правильно ми керуємо 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



рухатися в обраному напрямку. Самокоучинг гарантує усвідомлення, самостійність, відповідальність, благополуччя.

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)



## ЦЕ ТРЕБА ВМІТИ

### ТЕХНОЛОГІЯ «СТРАТЕГІЯ (КОЛО) ТВОРЧОСТІ ВОЛТА ДІСНЕЯ»

Спрямована на вдосконалення професійних, особистих та корпоративних цілей організації, команди.



Дослідивши творчість Уолта Диснея, Роберт Дилтс розробив модель стратегії, яка може бути застосована для будь-якого типу проблем. Уолт Дисней фантазував - він створював свою мрію про фільм. Потім він представляв свій фільм цілком, в найдрібніших деталях. Після цього він розглядав фільм з позиції реаліста - збирав необхідну інформацію:

часу,  
(для

може



скільки потрібно грошей, к-го з художників і акторів озвучування) потрібно запросити, які нові матеріали і ресурси ще необхідні, щоб переконатися, що фільм буде знятий успішно.

Сформувавши своє уявлення про фільм, Дисней переміщався в позицію критика і розглядав фільм з

точки зору скептично налаштованого глядача: «Це цікаво? Це розважально? Чи бачив я щось подібне раніше?».

За збір та інтерпретацію інформації відповідають чотири базові позиції:

1. Перша позиція – ваша власна точка зору; ми бачимо, чуємо і відчуваємо з власної точки зору, а це означає, що *ми маємо можливість досліджувати, як ми що-небудь робимо.*



2. Друга позиція – сприйняття ситуації з точки зору іншої людини; ми відчуваємо себе в «шкурі» іншої людини, яка може вплинути на досягнення поставленої мети або з яким ви контактуєте. *Таким чином, ми інтуїтивно починаємо розуміти думки і почуття іншої людини.*

3. Третя позиція – огляд ситуації з точки зору стороннього (незалежного) спостерігача, відсторонення від даної ситуації і, як наслідок, відмова від власних суджень та оцінок. У третій позиції *всю увагу звернено на інформацію, яку сприймають наші органи чуття.*

4. Четверта позиція – це розгляд ситуації з точки зору всієї системи, в яку включена дана ситуація, синтез усіх трьох позицій (на рівні інтуїції), розширення сприйняття до рівня системи і отримання нового, більш об'ємного (голографічного) вигляду (позиція коуча).

Будь-який процес, зокрема навчання, самовдосконалення, складається з 3-х етапів, на яких треба бути МРІЙНИКОМ, РЕАЛІСТОМ та КРИТИКОМ. Учасники рольової гри розглядають поставлену тренером задачу з трьох позицій: творчої, реалістичної і критичної.

**Мрійник** генерує нові ідеї, формує бачення; позиція мрійника: «Все можливо», «Що я/ми хочемо зробити?». На цьому етапі планування не потрібно думати про обмеження.

**Реаліст** перетворює мрію/бачення на реалістичні кроки/детальний план («розкадровка»); знає всі процедури; позиція: «Як я/ми хочемо це зробити?».

**Критик** забезпечує внесок для нових мрій, шукає те, що може піти не за планом; піклується про ризики; спроможний виявити перешкоди та обмеження як своїх, так і планів персоналу; позиція: «Що може зірватися?», «Що робити, якщо виникнуть проблеми?»

**Запитання, які ставляться щодо вдосконалення планів задля навчання впродовж життя:**

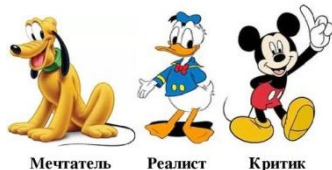
*Етап 1: Мрійник («Що я/ми хочемо зробити?»)*

Що Ви хочете зробити?

Ціль (goal): ...

Чому Ви хочете постійно навчатися, самовдосконалюватися?

Мета (purpose): ...



У чому вигоди/переваги? Сприятливими/позитивними ефектами (наслідками) будуть: ...

Куди Ви хочете, щоб ця ідея привела Вас у майбутньому? Ця ідея призведе до: ...

**Етап 2: Реаліст («Як я/ми хочемо це зробити?»)**

Коли ціль (goal) буде досягнуто?

Загальні часові межі для досягнення мети: ...

Кого буде залучено (хто нестиме відповідальність та гарантувати відданість з боку тих людей, хто виконуватимуть план)?

Головні «гравці»: ...

Як саме буде реалізовано ідею? Яким буде перший крок? ... Яким буде другий крок? ... Яким буде третій крок? ...

Яким буде Ваш постійний зворотній зв'язок щодо напрямку Вашого руху до або у протилежний бік від мети?

Ефективним постійним зворотнім зв'язком буде: ...

Як Ви знатимете, що досягли мети? Я/ми будемо знати, що мету було досягнуто, коли: ...

**Етап 3: Критик («Що може зірватися?», «Що робити, якщо виникнуть проблеми?»).**

На кого вплине ця нова ідея і хто сприятиме або заважатиме її результативності?

Особи, на яких найбільше впливатиме цей план: ... Якими є їхні потреби?

Чому хтось може чинити опір/не схвалювати цього плану або ідеї? Хтось може чинити опір/не схвалювати цього плану, якщо...

Які існують позитиви в поточному способу(ів) діяльності? Поточний спосіб діяльності має наступні позитивні ефекти: ...

Яким чином Ви можете зберегти ці позитивні моменти під час реалізації нової ідеї? Ці позитивні здобутки будуть збережені шляхом: ...

Коли і де Ви б НЕ хотіли реалізувати цю нову ідею? Я/ми не хотіли б реалізувати цей план, якщо...

Що потрібне або чого бракує в плані на даний момент?

**Етап 4: Повторне проходження кола.**

**Яке запитання щодо «як» (how) Ви могли би поставити стосовно того, чого Ви потребуєте або чого не вистачає? Як/яким чином...**

Наприклад, критик, міг би сказати: «Я/ми маємо не достатньо інформації, щоб зрозуміти реалістичність досягнення плану». Тоді, «як» запитанням буде: «Як я/ми можемо отримати більше інформації щодо загальних умов/фонового рівня свого плану?» *Мрійник*: Яким чином Ви можете подбати про те, що є потрібно або чого не вистачає у плані?

Можливим рішенням може бути... *Realіst*: Як саме це може бути реалізовано? Це можна реалізувати шляхом... *Критик*: Що ще є потрібним або чого не вистачає у плані на даний момент? На даний момент план професійного розвитку потребує або в плані відсутні наступні елементи...

Можна проходити коло декілька разів доти, доки Ви не будете задоволені результатами. Зазвичай, після кількох таких раундів мета розкладається на низку реалістичних кроків. Коли Ваші найсильніші критики говорять: «Вперед!», тоді Ви знаєте, що Ваш план має реальний шанс.



## ЦЕ ТРЕБА ЗНАТИ

### МЕТОДИ СЕЛФ-КОУЧИНГУ

**Метод конкретних ситуацій.** Ґрунтується на твердженні, що шлях до професійного вдосконалення можна прокласти лише через розгляд, вивчення й обговорення конкретних проблемних ситуацій.

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

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




технологічний рівень.

«**Мозаїка**» – метод розподілу обов’язків у групі, коли розподіл здійснюють самі педагоги. Такий вид освітньої діяльності допомагає самостійно, без допомоги викладача-коуча розподіляти обов’язки в навчальній групі та нести за даний розподіл відповідальність.

**Метод проєктів,** що допомагає підняти професійно-педагогічну діяльність на новий,

## ПОЗИЦІ СЕЛФ-КОУЧИНГУ:

- ❑ Люди здатні змінюватися лише в тих випадках, коли самі захочуть цього й готові до цього
- ❑ Люди вчаться лише тоді, коли дійсно залучені в процес. Ми можемо вчитися за допомогою всього, що ми робимо, проте навчання відбувається лише тоді, коли ми мислимо і будемо плани на майбутнє
- ❑ Щоб допомагати іншим, ми повинні безперервно прогресувати самі




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

**Консультація** – форма навчального заняття, на якому науково-методичний працівник отримує відповіді 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 й звичайна пошта, телефон, факс тощо). Організовується провідними кафедрами ІІПО за технічної підтримки.



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

**Тематична дискусія** – це інтерактивна форма заняття, що має дискусійний характер навколо конкретної проблемної теми та передбачає формування та вдосконалення умінь у процесі використання попереднього сформованих знань.



**«Круглий стіл»** – це інтерактивна форма навчального заняття, основним змістом якого є обговорення актуальних і важливих інноваційних аспектів професійної діяльності науково-методичних працівників.

Підґрунтя самокоучингу складають:

- Сократівські методи діалогу<sup>3</sup>.
- Психоаналітична теорія З. Фрейда.
- Гуманістичний підхід у психотерапії (К. Роджерс, А. Маслоу).
- Методики спортивних тренерів (Т. Голв).
- Концепція емоційного інтелекту (EQ) Денієла Гоулмена.

---

<sup>3</sup> Майевтика як спеціально організована система логічного вибудовування запитань: кожний наступне запитання зумовлене попередньою відповіддю співрозмовника.

## ПРАКТИЧНЕ ЗАНЯТТЯ № 3



### ЦИМ ТРЕБА ВОЛОДИТИ

#### **ЧЕК-ЛИСТ ПРОФЕСІЙНОГО САМОРОЗВИТКУ Й САМОРЕАЛІЗАЦІЇ ПЕДАГОГА**



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

#### **1. Моя професійна мета (місія).**

*Напишіть три професійні цілі.*

1.

---

2.

---

3.

---

#### **2. Обмеження (перешкоди, проблеми, недоліки), що стосуються готовності / неготовності до реалізації мети (місії).**

*Що заважає досягненню мети (здійсненню місії)?*

1.

---

2.

---

3.

---

#### **3. Методи (способи), місце і час досягнення намічених цілей і рішення виділених завдань.**

*Як ви будете вирішувати поставлені завдання? Коли? Де? З ким?*

1.

---

2.

---

3.

---

**4. Ресурси, необхідні для вирішення поставлених завдань (маючися і додаткові).**

*Які здібності вам знадобляться для здійснення наміченого? Які вже є? Які потрібно розвивати?*

1.

---

2.

---

3.

---

**5. Результати (показники) досягнення цілей.**

*Як ви дізнаєтеся, що мета досягнута? Де «перебуваєте» зараз?*

1.

---

2.

---

3.

---

**6. Можливості, що відкриваються в разі досягнення поставлених цілей.**

*Які нові результати будуть отримані вами, якщо ви здійснити заплановане?*

1.

---

2.

---

3.

---



**7. Перший крок.**

*Що важливо зробите прямо зараз для здійснення поставленої мети? Яке дію і коли ви здійсните в першу чергу?*

1.

---

2.

---

3.

---

## ТЕСТ

### **САМОМЕНЕДЖМЕНТ. ЕФЕКТИВНІСТЬ ЙОГО ВИКОРИСТАННЯ У ВАШІЙ РОБОТІ** *Дайте відповіді на питання.*

*Самооцінка в балах: 0 – майже ніколи; 1 – іноді; 2 – часто; 3 – майже завжди.*

1. Я резервую на початку робочого дня час для підготовчої роботи, планування.
2. Я передоручаю все, що може бути передоручено.
3. Я письмово фіксую завдання й цілі із зазначенням термінів їх реалізації.
4. Кожен офіційний документ я намагаюся обробляти за один раз і остаточно.
5. Щодня я складаю список майбутніх справ, упорядкований за пріоритетами. У першу чергу, я роблю те, що найбільш важливо.
6. Свій робочий день я намагаюся, по можливості, звільнити від сторонніх телефонних розмов, незапланованих відвідувачів і несподіваних нарад.
7. Своє денне завантаження я намагаюся розподілити відповідно до графіка моєї працездатності.
8. У моєму плані часу є «вікна», що дозволяють реагувати на актуальні проблеми.
9. Я намагаюся спрямувати свою активність таким чином, щоб, у першу чергу концентруватися на деяких «життєво важливих» проблемах.





10. Я вмію говорити «ні», коли на мій час претендують інші, а мені треба виконати більш важливі справи.



### ***Результати тесту***

*Якщо Ви тепер підсумуєте бали, набрані Вами в результаті перевірки робочого стилю, то отримаєте результати:*

***0-15 балів.*** Ви не плануєте свій час і перебуваєте під владою зовнішніх обставин. Деяких цілей Ви домсягаєте, якщо складаєте список пріоритетів і дотримуєтеся його.

***16-20 балів.*** Ви намагаєтеся опанувати своїм часом, але не завжди досить послідовні, щоб мати успіх.

***21-25 балів.*** У Вас хороший самоменеджмент.

***26-30 балів.*** Ви можете бути зразком кожному, хто хоче навчитися раціонально використовувати свій час.

## ТЕМА 4

### ОРГАНІЗАЦІЯ КОУЧИНГ ШКОЛИ ПЕДАГОГІВ (МАЙСТЕРНІ КРЕАТИВНИХ РІШЕНЬ): ВІД ІДЕЇ ДО РЕАЛІЗАЦІЇ

*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*




#### ЦЕ ТРЕБА ЗНАТИ

Підготовка селф-коучів, андрагогів може відбуватися в *Коучинг Школі* (Клубі Коучей, Майстерні креативних рішень), що становить об'єднання науково-методичних працівників на добровільних засадах.

Програма *Коучинг Школи* (Клубу Коучей, Майстерні креативних рішень) складається зі складників, зокрема змістових модулів, коучинг-сесій, які є *необхідною умовою сертифікації учасників*. Усі змістові модулі є частиною й логічним продовженням тематичного лекційно-тренінгового курсу, але можуть розглядатися і як самостійні семінари-тренінги.

#### Документами для функціонування Коучинг Школи є:

- 
- інформаційний пакет Коучинг Школи (Клубу Коучей, Майстерні креативних рішень);
  - план-графік коучинг-сесій для безперервного професійного розвитку педагогічних працівників на поточний рік;
  - індивідуальні програми професійного розвитку (програми персональної ефективності, індивідуальної освітньої траєкторії, акмеограми тощо).

Освітній процес організовується з урахуванням можливостей кожного учасника, андрагогічних, акме-синергетичних, компетентнісно зорієнтованих, цифрових технологій навчання та орієнтується на

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

Для програми Коучинг Школи (Клубу Коучей, Майстерні креативних рішень) на кафедрах інститутів післядипломної педагогічної освіти, методичних кабінетах (центрах) мають бути підготовлені:

- матеріали для коучинг-сесій на поточний рік: тексти лекційно-тренінгового курсу, плани семінарських занять, круглих столів, інтернет-конференцій, вебінарів, питання, що виносяться на коучинг-сесії, індивідуальні завдання, методичні рекомендації щодо планування й реалізації проектів професійного розвитку, а також мультимедійний супровід освітнього процесу;

- матеріали для моніторингу професійного розвитку, Банк андрагогічних діагностик для самоконтролю і самооцінювання (письмові й електронні тести, діагностики, анкети, бліц-опитування тощо).

Усі матеріали об'єднуються в інтерактивні навчально-методичні комплекси<sup>4</sup>.

Отже, вибір проблеми здійснює науково-методичний працівник (*проблеми вирішують саме ті люди, яких вони більше за всіх цікавлять і які їх будуть реалізовувати*); освітній процес здійснюється досвідченим професіоналом-коучем або самостійно (самокоучинг). Коучинг не закінчується генеруванням та відбором ідей, а включає ще й спонукання (виклик), планування і контроль (моніторинг) реалізації рішення, оцінку його ефективності. Педагогічний коучинг потрібен тому, хто йде вперед, хто вже багато досяг і бажає досягти більшого в житті та професії.

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

*Томас Леонард*

---

<sup>4</sup> **Освітній процес в інституті післядипломної педагогічної освіти** організується з урахуванням особливостей контингенту (дорослі учні), індивідуальних програм професійного розвитку (програм персональної ефективності, індивідуальної освітньої траєкторії, акмеограми тощо), можливостей закладу та ін. Складання індивідуальних програм професійного розвитку (програм персональної ефективності, акмеограми тощо) та їх подальше коригування здійснюється педагогічними працівниками під керівництвом коуча на коучинг-сесіях протягом усього міжкурсового періоду.

Основна роль Коучинг Школи полягає в наданні адресної допомоги окремому педагогу чи групі, пропагуванні кращих педагогічних практик з метою вирішення існуючих професійних проблем, стимулюванні та підтримці творчих потенційних можливостей, а також формуванні настанов на сталий саморозвиток фахівця в професійній діяльності.

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).



**Навчально-методичне забезпечення освітнього 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.

**Алгоритм дій** з організації діяльності Коучинг Школи такий:

крок 1 – розробка *Положення про діяльність обласної Коучинг Школи професійного розвитку вихователів ДНЗ*;

крок 2 – вивчення освітніх запитів педагогів;

крок 3 – формування групи коучів та їх підготовка за спеціальною програмою;

крок 4 – укладання *Плану діяльності Коучинг Школи та проведення коуч-сесій*;

крок 5 – створення *Коучинг Центрів* у віддалених районах та підготовка коучів до роботи в них.

**Методичний коментар до покрокової реалізації задуму.**

1. *Розроблення Положення про діяльність обласної Коучинг Школи.*

З метою надання офіційного статусу та окреслення основних (нормативно-правових, організаційно-змістових, науково-методичних, фінансових) засад функціонування Коучинг Школи необхідно розробити Положення про її діяльність. Положення може бути структуровано за розділами: загальні положення, цілі створення Коучинг Школи, мета і завдання її діяльності, зміст та форми організації роботи, фінансування.

2. **Вивчення освітніх запитів педагогів.** Обов'язковою умовою успішного коучингу є врахування освітніх потреб педагога, адже тільки сам фахівець знає, які теоретичні знання йому треба засвоїти, які методичні вміння та навички необхідно набути.

З метою отримання інформації про основні запити педагогів рекомендуємо провести анонімне анкетування широкої аудиторії респондентів із різних районів/міст області. Це дасть змогу виокремити ключові проблеми, що становитимуть основу Програми діяльності Коучинг Школи, укласти тематику коучингових сесій. Після підготовки групи коучів та розроблення Програми діяльності, педагогів детально інформують про мету, зміст, форми роботи у Коучинг Школі та запрошують до співпраці. Допомогти досягти вершини професіоналізму, визначити найоптимальнішу траєкторію розвитку педагога – основне завдання фахівця-коуча.

3. **Формування групи коучів, підготовка за спеціальною програмою.** Для роботи у Коучинг Школі необхідно створити команду фахівців-коучів (кількість 12-15 осіб). Коучем може бути високо компетентний у своїй галузі педагог, що має певні професійні здобутки (переможець конкурсу, носій передового педагогічного досвіду, автор інноваційних програм чи методики, сертифікований тренер тощо) та добре розвиненні професійні й особистісні якості (комунікативність, мобільність, емпатійність, демократизм, толерантність, ініціативність, творчість, харизматичність, гуманізм тощо). Коуч має стати ідейним натхненником педагогів та вселяти віру в їхні можливості і впевненість в успішному вирішенні професійних проблем. Такий наставник має розуміти, що головне завдання коучингу полягає не стільки у вирішенні проблеми, з якою звернувся педагог, скільки в цілеспрямованій роботі щодо розвитку його потенціалу (пошук шляхів розв'язання проблеми з опорою на професійні та особистісні ресурси: знання, досвід, особистісні якості, власне бачення, творчість). Він – тренер, який не пропонує готові рішення, не дає конкретні поради, а сприяє виокремленню професійно значущої проблеми самим педагогом, окресленню цілей та механізмів її досягнення завдяки власним можливостям та бажанню розвиватися. Здатність надихнути педагога на новий етап у роботі, відсутність готових та єдиних алгоритмів досягнення

задуманої цілі та гармонійні стосунки – основні характеристики ефективного коучингу.

Майбутні фахівці-коучі мають пройти спеціальне навчання задля осмислення основних засад коучингу, оволодіння технологією та методами коучингової діяльності. Таке навчання варто організувати при ППО, залучивши до нього науково-методичних працівників, практичних психологів, успішних у певній галузі людей. Доцільно провести цикл навчальних занять та завершити його діагностикою рівня кваліфікації коучів. Діагностика може включати тестування, спостереження за роботою коуча під час супервізії перших коучингових сесій (групових чи індивідуальних) та інше.

#### **4. Укладання Плану діяльності Коучинг Школи та проведення коуч-сесій.**

Укладається План діяльності Коучинг Школи на певний період (оптимальний термін – рік). План включає очні групові коуч-сесії (одночи кількадевні), що плануються не рідше 1 разу на квартал з певного напрямку (проблеми), а також передбачає індивідуальні коуч-консультування (очні або дистанційні) відповідно до укладеного графіку роботи коуча. Формат та зміст індивідуального коучингу, час та місце його проведення додатково узгоджується між коучем та клієнтом.

#### **5. Створення Коучинг Центрів та підготовка коучів до роботи в них.**

Для успішної організації Коучинг Школи пропонуємо «Положення про обласну Коучинг Школу професійного розвитку вихователів ДНЗ», розроблене *Людмилою Міндою*, методистом лабораторії дошкільної та початкової освіти Івано-Франківського ОблППО, аспіранткою кафедри філософії і освіти дорослих ДВНЗ «Університет менеджменту освіти». Положення було розміщено в мультимедійному науково-методичному комплексі *«Про актуальне в методичній діяльності : думки й поради експертів: наук.-метод. посіб. : авторський колектив / за наук. ред. проф. Т.М. Сорочан, редактор-упорядник В.В. Сидоренко. – К.: Агроосвіта, 2017. – 800 с.»*.



**ЦЕ ТРЕБА ВМІТИ**

## **ПОЛОЖЕННЯ ПРО ОБЛАСНУ КОУЧИНГ ШКОЛУ ПРОФЕСІЙНОГО РОЗВИТКУ ВИХОВАТЕЛІВ ДОШКІЛЬНИХ НАВЧАЛЬНИХ ЗАКЛАДІВ**

### **I. Загальні положення**

1.1. Дане Положення визначає нормативно-правові, організаційно-змістові, науково-методичні та фінансові засади функціонування обласної Коучинг Школи професійного розвитку вихователів дошкільних навчальних закладів (далі – Коучинг Школа).

1.2. Коучинг Школа є:

- формою професійного об'єднання компетентних фахівців системи дошкільної освіти області;
- структурною складовою системи методичної роботи з вихователів дошкільних навчальних закладів (далі – ДНЗ) регіону протягом міжкурсного періоду;
- механізмом надання якісного системного науково-методичного супроводу професійного розвитку педагогів відповідно до їхніх запитів, потреб та потенційних можливостей.

1.3. Коучинг Школа створюється при обласному інституті післядипломної педагогічної освіти (далі – ОППО) та акумулює кращий індивідуальний та колективний досвід роботи фахівців системи дошкільної освіти області.

1.4. Координація діяльності Коучинг Школи здійснюється фаховими методистами ОППО.

1.5. Теоретико-методологічна, психологічна, методична, інформаційна, технологічна підтримка діяльності Коучинг Школи забезпечуються кафедрами, центрами чи іншими відповідними структурними підрозділами ОППО.

1.6. У своїй діяльності Коучинг Школа керується:

- Законами України «Про освіту», «Про вищу освіту», «Про дошкільну освіту», «Про інноваційну діяльність»;
- Базовим компонентом дошкільної освіти (2012);
- Положенням про районний (міський) методичний кабінет (центр);
- Типовим положенням про атестацію педагогічних працівників.



## II. Цілі створення обласної Коучинг Школи

### 2.1. Цілі створення Коучинг Школи:

- модернізація системи методичної діяльності з педагогами ДНЗ області відповідно до сучасних викликів;
- акумулювання інтелектуального потенціалу кращих фахівців системи дошкільної освіти області, їхній подальший розвиток та стимулювання професійної діяльності;
- максимальне спрямування наявного інтелектуального ресурсу на надання диференційованих освітніх послуг відповідно до існуючих запитів педагогів регіону;
- забезпечення умов для розвитку творчої активності, професійної ініціативи, потреби в самореалізації особистості (групи людей, які працюють спільно);
- підвищення ефективності науково-методичної роботи з вихователями у міжкурсовий період, її неперервність.

## III. Мета і завдання діяльності Коучинг Школи

3.1. **Мета** діяльності Коучинг Школи – створення сприятливого середовища для неперервного професійного розвитку педагогів дошкільної галузі регіону та підвищення рівня професійної компетентності.

3.2. Основними **завданнями** діяльності Коучинг Школи є:

- підготовка коучів до створення цілісного конкурентного простору професійного розвитку фахівців в умовах післядипломної освіти;
- розширення спектру методичних послуг та забезпечення їх адресної спрямованості;
- розвиток професійних компетентностей вихователів ДНЗ у процесі індивідуальної чи групової роботи;
- поширення інноваційних технологій, методик, програм в практику роботи ДНЗ;



- вироблення нового стилю педагогічної взаємодії між суб'єктами в системі освіти дорослих;
- стимулювання творчої активності педагогів, їхньої потреби в самовдосконаленні.

#### IV. Учасники Коучинг Школи



##### 4.1. Учасниками Коучинг Школи є:

- коучі – викладачі-андрагоги, висококваліфіковані фахівці, які здійснюють коучинг-процес (супровід вихователя ДНЗ) та сприяють успішному досягненню визначеної ним професійної мети, інноваційних професійно значущих результатів;
- клієнти – ті, кого навчають (супроводжують у розвитку).

4.2. Склад коучів є постійним (12-15 осіб, які об'єднуються на добровільних засадах) упродовж усього періоду діяльності Коучинг Школи.

4.3. Коучем може стати педагогічний працівник, який має високий рівень кваліфікації, певні творчі здобутки, є авторитетним у професійному колі, а також відзначається високою мобільністю, активністю та готовністю до змін.

4.4. Клієнтами Коучинг Школи можуть бути вихователі ДНЗ з різних районів та міст області, що виявили бажання професійно розвиватися, здатні супроводжувати професійний розвиток інших професіоналів.

#### V. Організація діяльності Коучинг Школи



5.1. Діяльність Коучинг Школи включає 2 етапи:

I етап – підготовка коучів (викладачів-андрагогів) для роботи з педагогами за технологією педагогічного коучингу;

II етап – організація коуч-сесій із вихователями ДНЗ відповідно до їхніх запитів (на базі ОІППО, виїзні – на базі районів/міст).

5.2. Перелік необхідних документів

- **для підготовки коучів:**

1) інформаційний пакет (інформація про вік, стаж, рівень кваліфікації, досягнення, особистісні якості коуча тощо);

2) програма підготовки коучів (на поточний рік);

• **для організації коуч-сесій із вихователями ДНЗ:**

1) інформаційний пакет (дані про учасників Коучинг Школи);

2) план-графік коуч-сесій (на поточний рік);

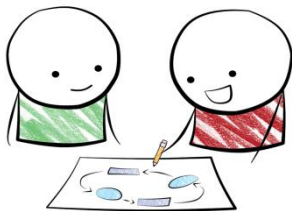
3) план проведення кожної коуч-сесії;

4) індивідуальні програми розвитку педагогічної майстерності слухача (програми розвитку за індивідуальною освітньою траєкторією). Індивідуальні програми розвитку педагогічної майстерності можуть корегуватися самим вихователем під керівництвом коуча на коучинг-зустрічах упродовж усього періоду навчання.

5.3. Програма підготовки коучів, план-графік та плани коуч-сесій затверджуються ректором ІППО.

5.4. Програма підготовки коучів та тривалість коуч-сесій мають становити не менше 72 годин (цикли навчань формуються відповідно до побажань учасників).

5.5. Після закінчення повного курсу навчання за відповідною програмою та проведення коуч-сесій для вихователів ДНЗ коучі отримують сертифікат устанавленого зразка, що може використовуватися під час атестації.



## VI. Зміст та форми діяльності Коучинг Школи

6.1. Діяльність Коучинг Школи охоплює за змістом усі освітні напрями, серед яких актуальними є:

• сучасні підходи до організації освітнього процесу;

• упровадження інноваційних технологій (методик, програм) у

практику роботи з дітьми дошкільного віку;

- реалізація парціальних програм з дошкільної освіти;
- використання інформаційних технологій в педагогічній діяльності;
- співпраця вихователя з батьками на засадах партнерства;
- співпраця з різними соціальними інститутціями з проблем виховання та розвитку дошкільників;
- психолого-педагогічні і методичні аспекти роботи з дітьми з особливими освітніми потребами;
- виховні аспекти роботи з дітьми з різних напрямів (національно-патріотичне, духовне, соціально-моральне виховання дітей);

- організація самоосвітньої діяльності педагогів;
- проблеми розвитку лідерських якостей вихователя.

6.2. Організаційно-методичними формами діяльності Коучинг Школи є коуч-сесії, що передбачають: консультації, тренінгові заняття, творчі звіти, моделювання ситуацій, обмін досвідом, презентацію власних моделей освітнього процесу, ділові й рольові ігри тощо. Вид заняття узгоджується з коучем залежно від потреб педагогічних працівників (навчальної групи). Перевага надається інтерактивним формам організації навчання.

Серед методів педагогічного коучингу переважають такі: метод конкретних ситуацій; метод емоційного стимулювання; метод створення ситуації пізнавальної дискусії; «мозаїка» – метод розподілу обов'язків у групі; метод проектів.

## **VII. Фінансування діяльності**

7.1. Фінансування видатків Коучинг школи відбувається за рахунок коштів, передбачених обласною Програмою розвитку освіти та позабюджетних надходжень ОППО.

7.2. Оплаті підлягають групові коуч-сесії, проведені коучем відповідно до навчального плану, обліку в журналі та табеля щодо нарахування оплати праці, а також відшкодування витрат на відрядження (у випадку проведення виїзних коуч-сесій).

7.3. Відділ (управління) освіти, керівник навчального закладу, у якому працює коуч, ОППО, на базі якого організовано діяльність Коучинг Школи, створюють необхідні навчально-методичні та матеріально-технічні умови для її діяльності.

## ПРАКТИЧНЕ ЗАНЯТТЯ № 4



### ЦИМ ТРЕБА ВОЛОДІТИ

#### «ПОРТФОЛІО СЕЛФ-КОУЧА»

**ЗАВДАННЯ 1.** Підготуйте портфоліо селф-коуча як самоорганізатора, самонаставника власного безперервного професійного розвитку педагогів у системі післядипломної освіти.



**ЗАВДАННЯ 2.** Розробіть програму діяльності Коучинг школи (Клубу Коучей, Майстерні креативних рішень) з урахуванням фахових запитів, індивідуальних потреб, професійного досвіду її учасників. Сплануйте кількість і спрямування майбутніх коучинг-сесій.

**ТЕСТ**  
**«ВАШІ ЦІННОСТІ І ПРІОРИТЕТИ»**  
**(за Р. Ділтсом)**



1. Напишіть десять найважливіших цінностей, які є для вас важливими?

---

---

---

---

---

---

---

---

2. Розставте ці цінності за важливістю для вас, відповідаючи на запитання «Чому це важливо для вас?».

---

---

---

---

---

---

---

---

3. Визначте Ваші найважливіші цінності.

---

---

---

---

---

---

---

---

4. Чи відповідає нинішня життя вашим головним цінностям? Могла б вона їм відповідати? Як би ви могли рухатися до ваших головних цінностей?

5. Що б ви могли змінити, щоб ваше життя краще відповідало вашим головним цінностям?

6. Які конкретні кроки могли б допомогти вам побудувати відповідність між вашими головними цінностями і нинішньою ситуацією життя?

7. Назвіть приклади, де ви реалізуєте ваші цінності

8. Як ваші цінності співвідносяться із цінностями близьких вам людей? Чи збігаються ваші докази досягнення критеріїв із доказами і потребами, які потрібні іншим людям?



## ГЛОСАРІЙ КЛЮЧОВИХ СЛІВ

**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.

**Досвід** – відображення в людській свідомості об'єктивного світу, що базується на сприйманні довкілля.

**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 педагогом 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.

**Інформальна освіта (самоосвіта)** – це освіта, яка передбачає самоорганізоване здобуття особою певних компетентностей, зокрема під час повсякденної діяльності, пов'язаної з професійною, громадською або іншою діяльністю, родиною чи дозвіллям.

**Компетентність** – динамічна комбінація знань, умінь, навичок, способів мислення, поглядів, цінностей, інших особистих якостей, що визначає здатність особи успішно соціалізуватися, провадити професійну та/або подальшу навчальну діяльність.

**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 природний 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.

**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.

**Коучинг-сесія** – це періодична і структурована форма взаємодії коуча з педагогічним працівником (педагогічним колективом, організацією) для просунути 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.

**Неформальна освіта** – це освіта, яка здобувається, як правило, за освітніми програмами та не передбачає присудження визнаних державою освітніх кваліфікацій за рівнями освіти, але може завершуватися присвоєнням професійних та/або присудженням часткових освітніх кваліфікацій.

**Освітній процес** – система науково-методичних і педагогічних заходів, спрямованих на розвиток особистості шляхом формування та застосування її компетентностей.

**Освітня діяльність** – діяльність суб'єкта освітньої діяльності, спрямована на організацію, забезпечення та реалізацію освітнього процесу у формальній та/або неформальній освіті.

**Освітній округ** – це сукупність закладів освіти (їхніх філій), у тому числі закладів позашкільної освіти, закладів культури, фізичної культури і

спорту, що забезпечують доступність освіти для осіб, які проживають на відповідній території.

**Опорний заклад освіти** – це заклад загальної середньої освіти, що має зручне розташування для підвезення дітей з інших населених пунктів, забезпечений кваліфікованими педагогічними кадрами, має сучасну матеріально-технічну і навчально-методичну базу та спроможний забезпечувати на належному рівні здобуття профільної освіти.

**Педагогічний досвід** – це сукупність засвоєних, практично виважених знань, прийомів і навичок педагогічної діяльності, що динамізують дидактичний процес і дають педагогу можливість обирати найбільш оптимально-результативні форми й методи залежно від мети, завдань, установок навчального процесу, формують індивідуальний педагогічний почерк, визначають творчий портрет педагогічного працівника.

**Професіоналізм діяльності** – якісна характеристика суб'єкта праці, що відображає високу професійну кваліфікацію і компетентність (інтегративного особистісного ресурсу), різноманітність ефективних професійних навичок і вмінь, у тому числі тих, які ґрунтуються на творчих рішеннях, володіння сучасними алгоритмами і способами вирішення професійних завдань, що дозволяє здійснювати професійно-педагогічну діяльність із високою і стабільною продуктивністю (Л.В. Абдаліна, Н.В. Гузій, А.О. Деркач, В.Г. Зазикін, Н.І. Клокар, Н.В. Кузьміна, Н.В. Кухарев, С.С. Пальчевський тощо). Про професіоналізм діяльності свідчить постійно поповнювальна і збагачувальна система знань, умінь, навичок, розширення діапазону професійних завдань, зростання ефективності професійно-педагогічної діяльності, що набуває продуктивно-перетворювального, творчого характеру. Це лише один із аспектів (інший – професіоналізм особистості) досягнення професійних вершин у цілісному розвитку педагога в системі післядипломної педагогічної освіти.

**Професіоналізм особистості** – якісна характеристика суб'єкта праці, яка засвідчує високий рівень професійно важливих та особистісно-ділових якостей, акмеологічних варіантів, зокрема креативності, суб'єктності як вияву активності у професійно-педагогічній діяльності, автентичного характеру спрямованості особистості, мотиваційної сфери і ціннісних орієнтацій, зорієнтованих на прогресивний розвиток фахівця (Л.В. Абдаліна, Н.В. Гузій, А.О. Деркач, В.Г. Зазикін, Н.І. Клокар, С.С. Пальчевський та ін.). Про професіоналізм особистості йдеться тоді, коли розглядається здатність суб'єкта діяльності гнучко, творчо, мобільно застосовувати особистісні ресурси, зокрема професійно важливі (увага, пам'ять, терплячість тощо) та особистісно-ділові якості (організованість,

відповідальність, ініціативність, креативність тощо.) для успішного вирішення професійних завдань.

**Професіоналізм** (від лат. *profession* – професія < *profiteer* – оголошують своєю справою) – інтегральна характеристика професійно-педагогічної діяльності, сформована в системі післядипломної педагогічної освіти (у процесі навчання на курсах підвищення кваліфікації, участі у заходах міжатаестаційного циклу, самоосвітньої і практичної роботи), що полягає у здатності вчителя-словесника компетентно, кваліфіковано, продуктивно-творчо здійснювати метадіяльність відповідно до стратегічних завдань, на рівні світових і вітчизняних професійних стандартів. Педагогічний професіоналізм має складну ієрархічну структуру, що включає діяльнісний, індивідуально-особистісний і акме-орієнтований рівні.

**Самоактуалізація:** 1) намагання педагога до більш повного вияву і результату власних можливостей, потенціалу психіки та організму; 2) результат цього процесу.

**Самоаналіз професійно-педагогічної діяльності** – вивчення педагогом стану, результатів своєї професійно-педагогічної діяльності, установлення причинно-наслідкових взаємозв'язків між елементами педагогічних явищ, визначення шляхів удосконалення навчання і виховання школярів.

**Самовдосконалення, самоудосконалення** – удосконалення самого себе (фізичне, моральне та ін.), власного рівня педагогічної майстерності впродовж усього життя шляхом формальної, неформальної, інформальної освіти тощо.

**Самоефективність** – це оцінка педагогом власних здібностей, професійних можливостей; усвідомлення шляхів самореалізації, неперервного професійного саморозвитку і самовдосконалення в системі післядипломної педагогічної освіти.

**Самоорганізація** – здатність педагога до інтегральної регуляції природних, психічних, особистісних станів, якостей, властивостей, здійснювана свідомістю, вольовими та інтелектуальними механізмами, що виявляється у мотивах поведінки і реалізується у впорядкованості професійно-педагогічної діяльності і поведінки. Це узгодження, упорядкування, створення індивідуально-оптимальної особистісної та психічної системи; показник особистісної зрілості. Самоорганізація може бути виражена по-різному, вона не властива інфантильним суб'єктам, тобто тим людям, які в процесі індивідуального розвитку не мали умов для повноцінного становлення механізмів саморегуляції.

**Самооцінка** – судження педагога про міру наявності в нього тих чи інших якостей, здібностей, властивостей, своїх достоїнств і недоліків у співвідношенні їх із певним еталоном, зразком (наприклад, акмеограмою).

За результатами акмеологічних досліджень, у осіб із високим рівнем акме самооцінка падає, оскільки акмепрофесіонали переважно порівнюють свої здобутки не із досягненнями колег, а із безмежною складністю навколишнього світу, найвищих вимог до своєї професійно-педагогічної діяльності.

**Самопізнання** – дослідження, пізнання педагогом себе, своєї внутрішньої суті.

**Самореалізація** – здійснення, втілення у життя накреслених власних планів, задумів, змодельованих віртуальних проектів (програм) розвитку педагогічної майстерності за індивідуальною освітньою траєкторією, прогнозів щодо себе і власної професійно-педагогічної діяльності.

**Саморозвиток** – процес збагачення діяльнісних здібностей або інших якостей особистості в процесі різних видів професійно-педагогічної діяльності, у результаті чого накопичується соціальний досвід і культурні досягнення.

**Самотрансценденція** (від лат. *transcendentis* – виходить за межі) – самореалізація, перетворення внутрішньої активності у зміни в зовнішньому світі. За В. Франклем, «вихід за свої межі» – до іншої людини або до сенсу. Один із моментів самотрансценденції – самоактуалізація.

**Формальна освіта** – це освіта, яка здобувається за освітніми програмами відповідно до визначених законодавством рівнів освіти, галузей знань, спеціальностей (професій) і передбачає досягнення здобувачами освіти визначених стандартами освіти результатів навчання відповідного рівня освіти та здобуття кваліфікацій, що визнаються державою.

## РЕКОМЕНДОВАНА ЛІТЕРАТУРА

1. Сидоренко В.В. Акмеограма як засіб самооцінювання й професійного саморозвитку педагогічних працівників протягом міжтагестаційного циклу / В. Сидоренко // матеріали Всеукраїнської науково-практичної Інтернет-конференції «Особливості впровадження Національної рамки кваліфікацій у післядипломну освіту»: зб. наук. праць за матеріалами Всеукраїнської науково-практичної Інтернет-конференції 26 листопада 2015 р., м. Харків / за заг. ред. Л.Д. Покроєвої, Т.В. Дрожжиної, М.Є. Смирнової. – Харків: Харківська академія неперервної освіти, 2015. – С. 9-13.
2. Сидоренко В.В. Майстер-клас як засіб для розвитку праксеологічної продуктивності науково-методичних працівників. Педагогічний коучинг як технологія професійного розвитку науково-методичних працівників в просторі післядипломної освіти / В.В. Сидоренко / Технології професійного розвитку педагога : методичний порадник : наук.-метод. посіб. – К.: ДВНЗ «УМО», 2016.
3. 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.
4. Сидоренко В.В. Положення «Про педагогічний коучинг у системі післядипломної освіти» / В.В. Сидоренко. – Донецьк: Витоки, 2014. – 63 с.
5. Сидоренко В.В. Розвиток педагогічної майстерності вчителя української мови і літератури в системі післядипломної освіти : монографія / Вікторія Вікторівна Сидоренко. – Донецьк: Каштан, 2012. – 492 с.
6. Burbules N. Postmodern Doubt and Philosophy of Education // Philosophy of Education 1995. [http://ed.uiuc.edu/EPS/PES-Yearbook/95\\_docs/burbules.htm](http://ed.uiuc.edu/EPS/PES-Yearbook/95_docs/burbules.htm).
7. David R. Garvin, «Making the Case: Professional Education for the World of Practice», Harvard Magazine 106, no. 1 (September–October 2003): 64. <http://harvardmagazine.com/2003/09/making-the-case-html>.
8. Seiple, G. (1985). The Socratic method of inquiry. Dialogue, 28, 16–22. (Albany: SUNY Press. Seiple, G. (1985). The socratic method of inquiry. Dialogue, 28, 16–22.) <http://www.tedi.uq.edu.au/Teaching/toolbox/glossary.html>
9. Seitz K. Bildung in der Weltgesellschaft. – Frankfurt a. M., 2002, 22–23. [http://www.filosof.com.ua/Jornel/M\\_70/Tryniak.pdf](http://www.filosof.com.ua/Jornel/M_70/Tryniak.pdf).

