

## КОУЧИНГ ЯК ІННОВАЦІЙНА ПЕДАГОГІЧНА ТЕХНОЛОГІЯ



**Валентина Радкевич**, директор Інституту професійно-технічної освіти НАПН України, доктор педагогічних наук, професор, член-кореспондент НАПН України;

**Олександра Бородієнко**, докторант Інституту професійно-технічної освіти НАПН України, кандидат географічних наук, доцент.

Аналізується потенціал використання інноваційної педагогічної технології – коучингу – в системі професійно-технічної освіти – для покращення результатів навчально-пізнавальної діяльності учнівської молоді, оновлення підходів до організації навчально-виховного процесу в ПТНЗ.

**Ключові слова:** педагогічна технологія, коучинг, навчально-виховна взаємодія, професійно-технічна освіта.

**Валентина Радкевич, Александра Бородиенко**

## КОУЧИНГ КАК ИННОВАЦИОННАЯ ПЕДАГОГИЧЕСКАЯ ТЕХНОЛОГИЯ

Анализируется потенциал использования инновационной педагогической технологии – коучинга – в системе профессионально-технического образования – для улучшения результатов учебно-познавательной деятельности учеников и обновления подходов к организации учебно-воспитательного процесса ПТУЗ.

**Ключевые слова:** педагогическая технология, коучинг, учебно-воспитательное взаимодействие, профессионально-техническое образование.

**Valentina Radkevich, Alexandra Borodyenko**

## COACHING AS AN INNOVATIVE PEDAGOGICAL TECHNOLOGY

The article analyzes the potential of use of innovative educational technology - coaching - in the system of vocational education - to improve the results of educational and cognitive activity of students and update approaches to the educational process of vocational schools.

**Key words:** pedagogical technology, coaching, training and educational cooperation, vocational education.

Із розвитком науково-технічного прогресу вітчизняний ринок праці потребує висококваліфікованих робітників, здатних задовольнити потреби економіки в прискореному інноваційному розвитку. У зв'язку з цим зумовлюється необхідність вдосконалення дидактичних підходів до професійного навчання в закладах профтехосвіти з орієнтацією на кінцевий результат. Це дасть змогу підготувати вмотивовану до навчально-пізнавальної діяльності, здатну до саморозвитку особистість кваліфікованого робітника з високим рівнем професійної компетентності, мобільності, комунікативності, а також адаптивності до змін, відповідальності за результати власної навчальної та професійної діяльності.

Попри достатньо значну кількість сучасних педагогічних технологій, що використовуються у підготовці кваліфікованих робітників, вони мають обмежений потенціал у розкритті творчого потенціалу учнівської молоді, підвищенні рівня мотивації до навчання та професійної діяльності. Такою педагогічною технологією, яка дасть змогу задіяти особистісний потенціал тих, хто навчається, сформувані у них готовність та здатність до самостійної навчально-пізнавальної діяльності, згенерувати вміння використовувати всі можливі ресурси для досягнення поставлених цілей та реалізації завдань, вміння самостійно здійснювати, коригувати та контролювати свою діяльність, є коучинг.

Ми вбачаємо значні можливості коучингу у налагодженні взаємодії в системах: «педагог-учень» (для підвищення рівня мотивації учнів до професійного навчання, активізації їхнього саморозвитку та відповідальності); «методист-педагог професійного навчання» (для задіяння творчого потенціалу педагогів, підвищення рівня їхньої мотивації до саморозвитку); «керівник професійно-технічного навчального закладу – педагоги» (для вдосконалення процесу управління ПТНЗ, зростання особистих і колективних результатів діяльності працівників, відповідальності); «методист навчально-методичного центру ПТО – методист ПТНЗ» (для підвищення мотивації педагогів до

саморозвитку, до застосування інноваційних технологій вдосконалення результатів професійно-педагогічної діяльності тощо).

Використання коучингу дає змогу вирішити ще й низку завдань в організації навчально-виховного процесу, а саме: формування готовності учнівської молоді до саморозвитку; активізація їхньої навчально-пізнавальної діяльності, проектування освітньо-розвивального середовища з урахуванням індивідуальних, вікових, психологічних особливостей.

Під коучингом розуміють процес :

– підтримки розвитку особистості за допомогою іншої особи (педагога, керівника, методиста, психолога тощо (авт.)) – через спостереження, постановку цілей і завдань, зворотний зв'язок та формування нових моделей поведінки [3, с.12];

– розкриття потенціалу людини з метою максимального підвищення її результативності [1, с.24];

– усвідомлення людиною власних можливостей (прихований потенціал, що дозволяє, за умови грамотного застосування інструментів і технологій досягати найвищих результатів) [4, с.8];

На основі викладеного можна дійти висновку, що підсумком взаємодії в системі «людина-людина», яка реалізується в стилі коучинг, є підвищення рівня усвідомлення мотивів, цінностей та відповідальності за досягнення власних навчальних і професійних результатів.

Зарубіжний досвід (зокрема, проекти з впровадження коучингу в освітню систему Норвегії та Польщі) засвідчує суттєві ефекти в управлінні навчальними закладами, організації навчально-виховного процесу та взаємодії з учнями. Зокрема, зросла успішність та згуртованість учнів, готовність педагогів до впровадження інноваційних педагогічних технологій, формування в навчальних закладах освітньо-розвивального середовища.

Для успішного впровадження в діяльність ПТНЗ коучингу необхідно зрозуміти його філософію та інструменти.

Основними **філософськими засадами** коучингу є такі:

– найвищі результати досягаються тоді, коли людина на основі власного потенціалу усвідомлено робить свій вибір, що уможливорює високий рівень вмотивованості до навчальної і професійної діяльності;

– результативність людини є вищою, коли відбувається безперервне вдосконалення власного потенціалу та зменшуються обмеження (негативний досвід, страхи, невпевненість, перфекціонізм тощо);

– траєкторія розвитку людини пов'язана з її вмінням генерувати значущі цілі, досягати їх та усвідомлювати, у зв'язку з цим, свою успішність);

– результативність навчальної і професійної діяльності буде набагато більшою, якщо людина добровільно ставить цілі, розробляє план щодо їх реалізації та бере відповідальність за їх досягнення.

Дидактична цінність коучингу полягає в компетентнісній основі діяльності коуча, який взаємодіє з суб'єктом (педагогом, методистом, учнем). Йдеться про наявність у коуча компетенцій: створювати відносини довіри та підтримки; ефективної комунікації; фасилітації навчання, розвитку та досягнення результатів (стимулювання усвідомлення, проектування діяльності, планування та постановка цілей, управління прогресом та відповідальністю). Ці компетенції запропоновано Міжнародною федерацією коучингу (ICF) ([coachfederation.org](http://coachfederation.org)).

Достатньо специфічними є інструменти коучингу. Найбільш широко використовується **модель GROW** (акронім від англ. G – goal (ціль), R – reality (реальний стан), O – options (можливості), W – will to do (намір до діяльності); модель взаємодії із суб'єктом навчально-пізнавальної діяльності, в результаті якої він самостійно визначає мету діяльності, з'ясовує рівень власної вмотивованості, ресурси та обмеження щодо її досягнення, усвідомлено інвентаризує наявні та потенційно необхідні компетентності для досягнення мети, алгоритмізує процес реалізації цілей); **модель «Т»** (модель взаємодії із суб'єктом навчально-пізнавальної діяльності, в результаті якої відбувається поглиблення рівня усвідомленості феномену (цілі, мотиви, завдання, алгоритми), що дозволяє сформулювати професійно та особистісно значущі цілі й

згенерувати високий рівень вмотивованості до діяльності); **піраміда логічних рівнів Р. Ділтса** (модель взаємодії, яка дозволяє уникнути нетривалих ефектів змін у поведінці, ставленні, вмотивованості й забезпечує тривалий ефект, а, отже, суттєві якісні зміни у поведінці суб'єкта); **техніки візуалізації** (інструменти індивідуальної та групової коучингової взаємодії, використання візуальних образів для поглиблення розуміння власних здібностей, ресурсів, потенціалу, особистісно значущих цілей); **техніки модерації** (інструменти групової коучингової взаємодії, які використовуються для групового генерування ідей, їх групування, ранжування, пріоритезації з метою колективного прийняття рішення із проблеми, що розглядається); **постановка «сильних» запитань** (використання у коучинговій взаємодії специфічного типу відкритих запитань, які мають на меті стимулювання усвідомлення суб'єктом професійно та особистісно значущих феноменів (мети, цінностей, ресурсів, потенціалу, здібностей тощо) з метою їх корекції); **шкалування** (робота із умовною шкалою, в ході якої відбувається оцінювання суб'єктом коучингової взаємодії відхилення поточної ситуації від бажаної, що дає можливість згенерувати алгоритм досягнення значущих цілей) тощо.

В Інституті професійно-технічної освіти НАПН України створено науково-методичну базу для впровадження коучингу в ПТНЗ України. Починаючи з 2014 року працівниками Інституту здійснено низку науково-практичних заходів. Зокрема, в рамках тренінг-курсу «Запровадження особистісно-розвивальних педагогічних технологій у професійно-технічну освіту» для методистів навчально-науково-методичних центрів професійно-технічної освіти України було проведено тренінги із застосування коучингової технології у професійній підготовці майбутніх кваліфікованих робітників. Учасники продемонстрували значний інтерес до оволодіння методикою її розробки. Про це свідчать результати оцінювання підготовлених ними проектів. Перше місце у конкурсі проектів отримала методист навчально-методичного центру ПТО у Чернівецькій області Євдокія Іванівна Горбан. Вона представила методичну розробку щодо застосування коучингу у

професійно-технічній освіті. Крім того, було проведено семінар на базі Житомирського вищого професійного училища сервісу і дизайну, присвячений особливостям застосування інструментів коучингу в процесі навчально-виховної роботи. В рамках роботи методичної секції педагогічних працівників ПТНЗ м. Києва на базі Межрегіонального центру ювелірного мистецтва було проведено тренінг з питань застосування коучингової технології під час викладання спеціальних дисциплін. Про особливості коучингу в професійному розвитку персоналу підприємств наголошувалося під час науково-практичного семінару, який проводився на базі Запорізького ВПУ моди і стилю для представників освітньо-професійного кластеру з формування трудового потенціалу регіону. Інститутом започатковано на базі навчально-методичного кабінету професійно-технічної освіти у м. Києві дослідно-експериментальну роботу з теми «Розвиток готовності педагогічних працівників ПТНЗ до використання коучингової технології в навчально-виховному процесі». Її метою є наукове обґрунтування, розробка та експериментальна перевірка програми та навчально-методичного забезпечення розвитку готовності педагогічних працівників ПТНЗ до використання коучингової технології. Під час експерименту передбачається з'ясувати стан дослідженості проблеми та досвід застосування коучингової технології в навчально-виховному процесі ПТНЗ; обґрунтувати поняття, структуру, критерії та рівні готовності педагогічних працівників ПТНЗ до використання цієї інноваційної педагогічної технології. Вважаємо, що практичне значення експериментальної роботи полягатиме у розробці та впровадженні методичних основ щодо використання коучингу в навчально-виховному процесі професійно-технічних навчальних закладів. У підсумку, результати експериментальної роботи сприятимуть підвищенню якості професійної підготовки майбутніх кваліфікованих робітників і молодших спеціалістів в системі ПТО; підвищенню рівня професійної компетентності педагогічних працівників професійно-технічних навчальних закладів.

## Література

1. Дауни М. Эффективный коучинг. Уроки коуча коучей / М. Дауні ; пер. с англ. – М. : Изд-во «Добрая книга», 2013. – 288 с.
2. Gallwey W. T. The Inner Game of Golf / W. T. Gallwey. – Random House Trade Paperbacks; Reprint edition, 2009. – 288 p.
3. Leonard T. Profiles in Coaching with Thomas Leonard / T. Leonard. – Fitness Information Technology; 2 edition, 2010. – 410 p.
4. Whitmore J. Coaching for Performance: GROWing Human Potential and Purpose : The Principles and Practice of Coaching and Leadership / J. Whitmore. – Nicholas Brealey Publishing; Fourth Edition, 2009. – 244 p.