

**МЕТОДИЧНИЙ БЮЛЕТЕНЬ**

**ПЕДАГОГІЧНИЙ КОУЧИНГ**

**ЯК ТЕХНОЛОГІЯ**

**МЕТОДИЧНОГО СУПРОВОДУ ОСОБИСТІСНОГО РОЗВИТКУ УЧАСНИКІВ ОСВІТНЬОГО ПРОЦЕСУ**

****

**2019 рік**

**ЗМІСТ**

КОУЧИНГ ЯК ЕФЕКТИВНИЙ ЧИННИК ВПЛИВУ НА РОЗВИТОК ОСВІТНЬОГО ПРОЦЕСУ………………………………………………………………………………………….3

З ІСТОРІЇ ВИНИКНЕННЯ КОУЧИНГУ ……………………………………………4

ПЕДАГОГІЧНИЙ КОУЧИНГ ЯК НОВА ТЕХНОЛОГІЯ СУЧАСНОСТІ…………..8

Види педагогічного коучингу…………………………………………………………..8

Цілі і завдання педагогічного коучингу………………………………………………..9

Функції педагогічного коучингу………………………………………………………..9

Методи педагогічного коучингу………………………………………………………..11

Основні ідеї освітнього коучингу……………………………………………………....12

Принципи освітнього коучингу…………………………………………………………13

Етапи педагогічного коучингу………………………………………………………….15

Парадигма коучингу як особливого стилю навчальної взаємодії ……………………16

КОУЧИНГ ЯК ЕФЕКТИВНА ТЕХНОЛОГІЯ САМООСВІТНЬОЇ КОМПЕТЕНТНОСТІ ВЧИТЕЛЯ………………………………………………………17

ПЕРЕВАГИ ВПРОВАДЖЕННЯ ТЕХНОЛОГІЇ КОУЧИНГУ……………………...21

Умови, необхідні для ефективного впровадження коучингу……………………..24

Вихідні положення коучингу…………………………………………………………...25

Основні результати коучингу…………………………………………………………..26

ВИКОРИСТАНІ ДЖЕРЕЛА...........................................................................................27

***Коучинг – це не просто техніка....***

***Це шлях управління, шлях спілкування людей,***

***шлях роздумів, шлях існування.***

***Джон Уітмор***

**КОУЧИНГ ЯК ЕФЕКТИВНИЙ ЧИННИК ВПЛИВУ НА РОЗВИТОК ОСВІТНЬОГО ПРОЦЕСУ**

Пріоритетним на­прямом реформування сучасної освіти є оновлення педагогічного процесу, внесення но­воутворень у традиційну систему за допомо­гою сучасних інноваційних технологій, пошук оптимальних шляхів, що дадуть змогу виховати відповідальну, комунікативно активну особис­тість.

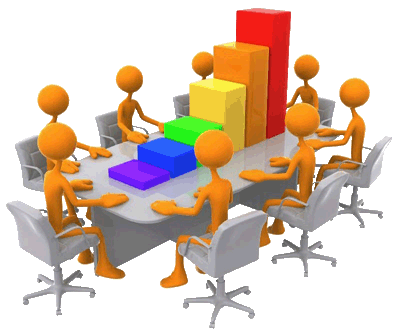
Необхідною умовою цього процесу є використання різноманітних технологій, вдосконалення як власної професійної діяльності, так і особистісного розвитку в цілому. Однією з таких технологій є коучинг.

**Коучинг** – це сучасна технологія, яку створили для розвитку потенціалу людей і команд, задля досягнення заздалегідь узгоджених цілей та докорінної зміни моделей поведінки, що призводить до розкриття внутрішнього потенціалу особистості.

У процесі коучингу відбувається розкриття потенціалу людини, розвиток її професійних та особистих якостей, завдяки чому розвиваються нові здібності й навички, які підвищують ефективність роботи та покращують якість життя людини в цілому. Коучинг може бути використано як універсальну технологію, яка дозволяє ефективно працювати на суб’єкт-суб’єктному рівні, тобто вміти керувати собою, своїм станом, своїми ресурсами, допомагати іншим у розвитку особистісного потенціалу, у підвищенні особистої ефективності, розвивати навички комунікації, будувати конструктивні відносини з колегами, які максимально підвищують ефективність вирішення актуальних життєвих завдань тощо.

Саме тому коучинг став предметом заці­кавленості західних та українських освітян, як інтерактивна освітня технологія. Ця технологія ґрунтується на побудові взаємодії педагога та учня, де вчитель зобов’язаний знаходити, освоювати і адаптувати нові знання. У свою чер­гу, школярі повинні брати активну участь у педагогічному процесі, інакше у них не сфор­муються навички самоосвіти, яка в майбутньо­му надасть їм стійкої особтистісної конкурентної переваги.

Такими властивостями володіє культура, що опирається на коучинг, адже в цьому випадку має місце новаторський, незвичний тип відносин, який створює умови для розвитку і формування особистості, здатної до реалізації власних потенційних можливостей, самостійного прийняття відповідальних рішень в різних жит­тєвих ситуаціях.



**З ІСТОРІЇ ВИНИКНЕННЯ КОУЧИНГУ**

Коуч – це одна із професій ХХІ століття, яка стрімко поширюється у всьому світі. За даними Міжнародної Федерації Коучингу (International Coach Federation – надалі – ICF) – всесвітньо відомої організації, що займається розвитком професійного коучингу, зараз у світі працює понад 40000 сертифікованих коучів.

Ще двадцять років тому працювати з коучем вважалося екстравагантним, десять років тому – модним. Сьогодні коучинг – звичне явище як у сфері бізнесу, де він активно використовується як у сфері управління людськими ресурсами (HR-менеджмент), у роботі з бізнес-консультантами, аудиторами, фахівцями з підбору персоналу, так і в інших сферах людського життя: освіті, спорті, особистому житті тощо.

Коучинг як чинник розкриття потенціалу особистості у різноманітних галузях діяльнос­ті досліджували Т. Голві, М. Аткінсон, М. Да­уні, С. Беттлі, Д. Уітмор та ін. Як технологію в освіті розглядали зарубіжні вчені А. Браун, Дж. Джеймсон, К. Колет та вітчизняні Т. Борова, О. Бородієнко, Н. Горук, С. Романова.

В Україні коучинг є новим поняттям, в той час як у світовій практиці професійне застосування коучингу в підприємницькій діяльності є доволі поширеним. Батьком-засновником даного методу вважають У. Тімоті Голві, який видав у 1974 році книгу «Внутрішня гра в теніс». Він визначив коучинг (coaching) як мистецтво створення за допомогою бесіди і поведінки середовища, яке полегшує рух людини до бажаних цілей так, щоб воно приносило задоволення.

В науковій літературі не існує узагальненого визначення терміну коучинг. Коучинг визначають як мистецтво підвищення продуктивності праці, процес створення умов для праці, відносини, які допомагають людям одержати результати, процес розвитку особистості клієнта та ін. Найбільш точно розкриває значення досліджуваного поняття визначення, дане Джоном Уітмором: «Коучинг – це розкриття потенціалу людини, щоб максимізувати свої власні результати, що допомагає їй вчитися, а не вчити її». Отож, коучинг – це цілеспрямований, орієнтований на результат, систематичний процес, в якому тренер сприяє підвищенню продуктивності праці, життєвого досвіду, самостійного навчання і зростання особистості учня.

Слово «коуч» – має угорське походження і ви­користовувалося ще в Англії у XVI столітті. Тоді воно означало віз, карету, тобто «те, що швидко доставляє до мети і допомагає рухатися». Пізні­ше, у другій половині XIX століття англійські сту­денти почали називати цим терміном приватних репетиторів. У дев’яностих роках XIX століття це поняття увійшло в спортивний лексикон як назва спортивного тренера, який допомагає за­діяти усі внутрішні ресурси і йти до перемоги. Пізніше термін «коучинг» перейшов на озна­чення будь-якої діяльності, пов’язаної з настав­ництвом, інструктуванням і консультуванням.

**Коучинг –**  це вид консультування і спосіб, який допомагає чітко визначити свої цілі і завдання, концентруватися на їх досягненні і отримувати вагоміші результати за коротший термін, затрачаючи менше зусиль.

З 80-х років XX століття коучинг офіційно визнаний у бізнесі. На сьогодні існує приблизно 50 шкіл і біля 500 видів коучингу, починаючи від VIP-коучингу і закінчуючи соціальною роботою.

Широке застосування в менеджменті коучинг отримав на початку 1990-х рр. як:

* технологія, що переносить учасника процесу із зони проблеми в зону її ефективного рішення;
* система, яка дозволяє побачити, відчути нові підходи та можливості, розкрити потенціал особистості, знайти нестандартне рішення проблеми;
* особлива взаємодія слухача і коуча (людини, що займається коучингом), де останній не виступає в ролі консультанта, не дає порад і рекомендацій щодо вирішення завдання, а сприяє розкриттю потенціалу самого учасника;
* процес, спрямований на досягнення цілей у різних сферах життя і заснований на знаннях, логіці, життєвому досвіді.

Коучинг орієнтований па особистість. Коуч в основному працює з думками, емоціями, ідеями, вибором, реакціями людей, не змінюючи їх зовнішнього оточення.

У коучингу велика частина роботи полягає в проясненні смислів, які клієнт вкладає в той або інший термін, слово чи дію. Його основними інструментами служать активне слухання, питальні технології, ефективні питання, елементи тренінгу та ін.

Дж. Вітмор у своїй книзі, присвяченій коучингу, виділяє наступні *переваги застосування коучингу* в особистій і професійній діяльності:

* поліпшення продуктивності діяльності – це головне, для чого застосовується коучинг;
* розвиток персоналу та найкраще його навчання;
* швидке навчання без відриву від роботи;
* поліпшення взаємовідносин у колективі;
* поліпшення взаємин і пов'язаний з цим успіх змінюють на краще всю атмосферу на роботі;
* краще використання майстерності і ресурсів людей, тому що коучинг відкриє багато невиявлених раніше талантів серед членів групи;
* гнучкість і адаптивність до змін.

Таким чином, основною метою коучингу як креативного методу є допомога учасникам в тому, щоб вони самостійно знайшли рішення поставленої задачі. Коуч – не експерт у сфері досліджуваних проблемних ситуацій, а мотиватор, який спонукає інших повірити у власні можливості вирішувати проблеми.

Коучинг побудований на відкриттях, які в основному зроблені в інших галузях. Його умовно можна вважати інтегрованим збором ефективних принципів, технологій, прийомів і методів навчання вирішувати завдання.

Коучинг бере початок у консультуванні, наставництві, тренінгу, менеджерському консалтингу. Однак він спрямований не на розбір проблем і труднощів, а на пошук рішень і покращення результатів професійної діяльності.

**ПЕДАГОГІЧНИЙ КОУЧИНГ ЯК НОВА ТЕХНОЛОГІЯ СУЧАСНОСТІ**

В основу педагогічного коучингу покладено ідею про те, що кожна особистість неповторна, відрізняється власними потребами, цілями, інтересами, мотивами, задоволення яких передбачає індивідуальні способи, форми, підходи до підвищення професійного та особистісного рівня.

Педагогічний 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 педагогічного працівника на різних стадіях

**Виділяють такі види педагогічного коучингу.**

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

*Коучинг життєвий* – вид коучингу, що передбачає допомогу педагогічним 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 проектів* – вид коучингу, що передбачає стратегічне управління колективом для найбільш ефективного досягнення результату (акме-результату).

*Коучинг ситуативний* – вид коучингу, зосереджений на вдосконаленні педагогічного працівника в певному контексті, зокрема його здатності до педагогічної імпровізації, умінні творчо розв‘язувати професійні ситуації тощо.

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

**Основні цілі педагогічного коучингу:**

* розкриття внутрішнього потенціалу особистості як педагога, так і учня;
* розвиток особистості через делегування відповідальності;
* досягнення високого рівня відповідальності та її усвідомлення у всіх учасників коучингу.

**Для досягнення поставлених цілей вирішуються наступні завдання:**

* здійснюється діагностика і моніторинг освітнього процесу, що дозволяє враховувати і прогнозувати зміни, які відбуваються в результаті застосування інноваційних програм і технологій;
* створюються умови, спрямовані на ефективну організацію процесу пошуку учасником шляхів досягнення важливих для нього цілей і вибору оптимального темпу просування;
* освоюються інноваційні методики і технології;
* визначаються ключові моменти коучингу.

**Функції педагогічного коучингу**

Для розкриття основних завдань педагогічного коучингу необхідно встановити основні функції, які він здійснює в освітньому процесі. Залежно від виду професійної та управлінської діяльності, кваліфікації працівників, їх цілей педагогічний коучинг може виконувати різні функції:

|  |  |
| --- | --- |
| ***Функції*** | ***Характеристика*** |
| Розвиваюча | Забезпечує формування та розвиток професійної  компетентності педагогів, сприяє їх кар‘єрному зростанню. |
| Мотивуюча | Сприяє досягненню визначених учасником освітнього процесу цілей. |
| Методична | Використовується у будь-якій формі роботи, на всіх етапах педагогічної діяльності: планування, адаптація, мотивація, навчання та розвиток, атестація та оцінювання. |
| Моніторингова | Забезпечує учасників освітнього процесу необхідною інформацією для прийняття рішень. |
| Партнерська | Здійснюється з урахуванням ринку праці та забезпечує гармонізацію інтересів соціальних партнерів. |
| Мобільна | Дає змогу учасникам освітнього процесу вчасно адаптуватися в мінливих умовах навколишнього середовища. |
| Креативна | Дає змогу учасникам освітнього процесу проявляти ініціативу, генерувати ідеї, знаходити шляхи рішення поставлених завдань, брати за них відповідальність. |
| Атестаційна | Сприяє підвищенню рівня кваліфікації педагогічного працівника на постійній основі у міжкурсовий період. |
| Фасилітативна | Взаємодія між учасниками освітнього процесу сприяє прийняттю і переживанню радощів від комунікацій і позитивних змін. |



**Методи педагогічного коучингу**

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

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

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

***«Мозаїка»***– метод розподілу обов‘язків у групі, коли розподіл здійснюють самі учасники (педагоги або учні). Такий вид діяльності змушує самостійно, без допомоги керівника-коуча розподіляти обов‘язки в групі та нести за даний розподіл відповідальність.

***Метод проектів***є методом, що виводить діяльність на новий навчально-науковий рівень. На цьому рівні кожен здійснює великий обсяг самостійної роботи та навчається самоконтролю, що сприяє самоосвіті. А навчити самостійно отримувати і застосовувати знання на практиці є чи не найголовнішою та найскладнішою метою сучасної освіти.

Коучинг вирішує проблему відсутності мотивації. Основна особливість і відмінність коучингу – сприяння тому, щоб людина сама навчилася, а не навчити її.

Без особистісної зацікавленості учасника освітнього процесу в навчанні коучинг втрачає будь-який сенс, адже особиста мотивація є основою коучингу та запорукою досягнення поставлених цілей.

Важливо, щоб коуч міг професійно розповісти про механізми, парадокси та вплив мотивації на результат. Це стимулює розвиток та сприяє досягненню потенційних можливостей. Проте варто наголосити на тому, що коуч має налаштовувати та мотивувати не лише на досягнення мети та отримання результату, але й на набуття досвіду під час самого процесу навчання.

* Початок заняття – це визначення мети заняття самим учасником.
* Будь-яке заняття, навіть заняття, ініційоване самим коучем, має починатися з того, що учасник має визначити цілі заняття.
* Кожен має чітко усвідомлювати, що конкретно він хоче отримати від кожного заняття та якого результату він хоче досягти. Для цього керівник задає ряд запитань:
* Чого ви чекаєте від цього заняття?
* В нас є півгодини: що б ви хотіли встигнути зробити за цей час?
* Що було для вас найкориснішим на цьому занятті?
* Яка головна ціль заняття?
* Яких проміжних цілей треба досягти в процесі досягнення головної мети?

Проміжні робочі цілі визначають рівень виконання завдання, виконавши яке, учасник вважатиме, що має всі шанси досягти кінцевої мети.

Іншим варіантом використання кочингу в навчальному процесі є його застосування як засобу фасилітації емоційних проявів у процесі взаємодії вчителя і учня, що направлений на полегшення групової комунікації з метою формування вмінь регулювати свої емоції та впливати на емоційний стан партнерів, керувати власним емоційним станом і впливати на емоційний стан партнерів по роботі.

Коучинг як ефективну психологічну практику доцільно включати в систему науково-освітніх проектів в шкільній освіті. Методи та прийоми коучингу можуть гармонійно вписатися в практику професійно-особистісного супроводу як надійний інструмент, що дозволяє ефективно досягати цілей в освітньому просторі.

**Основні ідеї освітнього коучингу**

* + Розвиток людини як пріоритетний напрям в освіті.
  + Розкриття потенціалу людини для максимального його використання.
  + Допомога людині розвивати компетенції й усунути обмеження для досягнення особистісно значущих та стійких змін у професійній та особистій сферах життя.
  + Допомога людині вчитися. Коуч залучається для того, щоб у співпраці з учасником виробити та відокремити цілі та завдання й розробити план дій щодо досягнення цих цілей.

**Стрижнева концепція коучингу**: *при формуванні особистості не можна застосовувати насилля, якими шяхетними цілями воно не обґрунтовувалося б. Благо людини – вище за все.*

З огляду на це, можна зазначити, що основною ідеєю освітнього коучингу також є благополуччя кожного, яке досягається плідною взаємодією коуча і учасника щодо досягнення взаємовизначених цілей.

Освітній коучинг зорієнтований на майбутнє та сфокусований на вирішенні конкретних ділових питань.

**Принципи освітнього коучингу**

Принципи, якими керується коуч в процесі міжособистісної взаємодії:

**1. *Принцип усвідомлення й відповідальності.***Усвідомлення передбачає відповідальність. Важливо перейти від мотивації «уникання невдач» до мотивації «досягнення успіху», зміни напряму «від» на напрям «до».

У керівника-коуча (вчителя-коуча) відповідальність полягає в тому, щоб:

* допомогти вчителю (учню) розкрити те, чим він наділений, чим реально може розпоряджатися для вирішення поставлених завдань, для найбільш повної самореалізації свого потенціалу. Через усвідомлення ми отримуємо доступ до

наших ресурсів. Сприяючи самосвідомості вчителя (учня), коуч допомагає йому більшою мірою зрозуміти самого себе;

* допомогти вчителю (учню) виявити і зрозуміти те, що він дійсно хоче досягти, сформулювати важливі цілі;
* заохочувати саморозвиток вчителя (учня);
* фасилітувати створені вчителем (учнем) рішення, допомагати знаходити оптимальні шляхи, що приносять задоволення вже в ході їх пошуку;
* наділяти вчителя (учня) відповідальністю.

Іншими словами, керівник-коуч несе відповідальність за процес досягнення результату, а вчитель (учень) – за результат і дії, пов‘язані з його досягненнями.

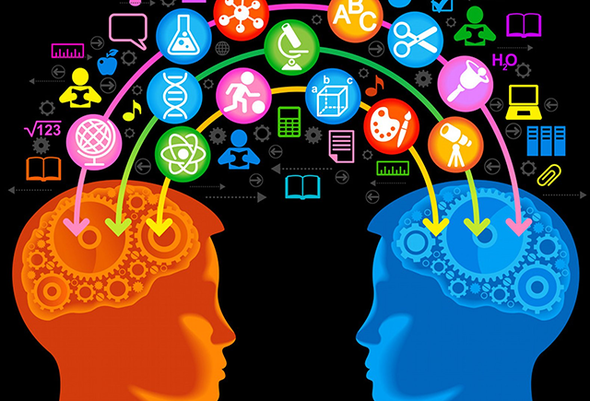
***2.* *Принцип єдності і взаємодії***передбачає, що позитивні результати в одній сфері діяльності приводять до досягнень в інших. Усвідомлення особистісних проблем у взаємостосунках впливає на інші види діяльності.

**3. *Принцип гнучкості*.** Формування гнучкості мислення, усвідомлення стереотипів і алгоритмів своєї поведінки.

Практика показує, що майже кожна людина має великі труднощі при спробі зробити щось нове, змінити себе. Разом з керівником-коучем розробляється поетапне формування нової стратегії як особистісного, так і професійного розвитку.

**4. *Принцип партнерства***передбачає комунікативне співробітництво, так звані суб‘єкт-суб‘єктні стосунки. Коучинг спрямований на формування партнерських стосунків між коучем і учасниками.

**5. *Принцип ієрархічності розвитку*.** За висловленням Альберта Ейнштейна, наибільш важливі проблеми, з якими ми стикаємося, не можуть бути вирішені на тому ж рівні мислення, на якому ми були, коли їх створювали. Щоденно ми робимо вибір, приймаємо важливі рішення.

****

**Етапи педагогічного коучингу**

Педагогічний коучинг проходить ряд етапів**:**

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

*2 етап* – спільне визначення 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 учасників для подолання професійних труднощів, перешкод при вирішенні проблеми;

*6 етап* – вибудовування «Моделі професійно-особистісного (особистісного) розвитку», 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 (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.

Учасник самостійно обирає проблемне поле для коучингового супроводу, відшуковуючи найбільш суперечливі й непродуктивні моменти в професійно-діяльнісній, індивідуально-особистісній, мотиваційній сферах розвитку. З цього можна вивести основні *завдання коучингового супроводу:*

* + максимізація потенційних можливостей педагогічного колективу або учнівського колективу;
  + переклад природного потенціалу в активний стан: на рівень активних творчих інноваційних дій;
  + усунення перешкод, у першу чергу, внутрішніх акмеологічних чинників (страхів, припущень, стереотипів тощо).

**Парадигма коучингу як особливого стилю навчальної взаємодії**

Парадигма коучингу як особливого стилю навчальної взаємодії базується на таких позиціях:

* Люди здатні змінюватися лише в тих випадках, коли самі захочуть цього і готові до цього.
* Наші переконання щодо власних можливостей, напряму пов‘язані з нашими досягненнями.
* Те, як ми визначаємо успіх, здійснює прямий вплив на наші досягнення.
* Ми обмежуємо наш потенціал рамками наших переконань (наприклад, передбачаючи, що певні речі неможливі через зовнішні або ситуаційні бар‘єри).
* 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 будуємо плани на майбутнє.
* Для того щоб допомагати іншим, ми повинні безперервно прогресувати самі.

Результатом коучингових послуг має стати набуття нових значущих знань, сформованість сталої акмеологічної мотивації до подальшого вдосконалення із вибором змісту, форми, терміну, параметрів навчання.

****

**КОУЧИНГ ЯК ЕФЕКТИВНА ТЕХНОЛОГІЯ САМООСВІТНЬОЇ КОМПЕТЕНТНОСТІ ВЧИТЕЛЯ**

Самоосвітня компетентність стає невід‘ємною складовою професійної компетентності спеціалістів будь-яких спеціальностей. Її формування потребує нових підходів у навчанні, нових інструментів у взаємодії суб‘єктів освітнього процесу, зокрема застосування технології коучингу, що сприяє розвитку самостійної особистості, здатної до саморозвитку, реалізації власних можливостей, прийняття рішень і досягнення цілей. Одним із сучасних видів коучингу є освітній коучинг («edu-coaching»), який широко застосовують в освіті дорослих зарубіжжя, неформальному навчанні, на курсах підвищення кваліфікації, професійної перепідготовки тощо. В Україні дослідження технології коучингу в професійній освіті здійснила С. М. Романова, зазначивши, що коучинг – це взаємостосунки між керівником і підлеглим, коли керівник ефективно організовує процес пошуку підлеглими кращих відповідей на питання, що їх цікавлять, допомагає розвиватися, закріплювати нові навички і досягати високих результатів у своїй професійній діяльності.

Самоосвітню компетентність досліджували О. Айзенберг, Г. Гусєв, С. Архангельский, А. Громцева, Ю. Дмитрієв, Л. Колесник, І. Малкін, О. Фоміна, П. Підкасистий, Б. Райский, О. Ястребцева та інші. Її трактують як інтегративну якість особистості, що характеризується здатністю до систематичної самостійно організованої пізнавальної діяльності, направленої на продовження загальнокультурної і професійної освіти. Освітній коучинг є недостатньо вивченою, однак надзвичайно актуальною з огляду на сучасні соціальні та освітні потреби проблемою як за кордоном, так і в Україні. Феномен коучингу полягає не лише у його навчальних можливостях, а також у формуванні соціальної культури саморозвитку та самовдосконалення. Завдання керівника- коуча – допомогти людині розвиватися і бути готовою до змін. Таким чином, він стає своєрідним транспортним засобом, що допомагає особистості перейти, «переїхати» на вищий щабель розвитку.

Незважаючи на різновиди, коучинг дозволяє особистості подивитися на себе з іншого боку, оцінити ситуацію, що склалася, знайти різні способи вирішення проблеми, проаналізувати їх і обрати найоптимальніший, скласти план дій на майбутнє, навчитися контролювати свої дії та активно співпрацювати з іншими. Перенесений у навчальне середовище, коучинг забезпечує набір методик для формування важливих самоосвітніх умінь особистості, а саме: виокремлення, аналізу, подолання труднощів і проблем, які виникатимуть у процесі навчання; ефективного спілкування та навчання в колективі, групі, соціальних мережах; організаторських і управлінських умінь; умінь самоаналізу та самомотивації тощо. Усі ці уміння становлять основу самоосвітньої компетенції спеціаліста, яка є одним із проявів і показників соціальної та професійної зрілості особистості. Навчальна діяльність сучасного педагога повинна бути спрямованою на створення таких педагогічних умов, за яких здобувачі освіти сприймали б знання активно, формуючи тим самим в собі навички самоосвіти і самоаналізу, необхідні конкурентоспроможному спеціалісту сьогодення, здатному до саморозвитку і самонавчання.

У структурі самоосвітньої компетентності виокремлюють мотиваційно-ціннісний, когнітивний, операційно-діяльнісний і рефлексивний компоненти.

*Мотиваційно-ціннісна* складова полягає у формуванні свідомого прагнення до особистісного і професійного вдосконалення, готовності до неперервного навчання впродовж життя, розвиток емоційно-вольових механізмів щодо подолання труднощів під час самоосвітньої діяльності.

*Когнітивний компонент* полягає в оволодінні знаннями про самоосвіту, формуванні умінь самостійного пізнавального пошуку.

*Діяльнісна складова* передбачає засвоєння умінь організовувати і регулювати самоосвітню діяльність.

*Рефлексивна складова* полягає у формуванні умінь самоаналізу та самокорекції, розвитку умінь самооцінки і самоконтролю своєї пізнавальної діяльності.

Застосування технології коучингу дозволяє інтегрувати більшість перелічених вище компонентів, особистість стає мотивованою, усвідомлює важливість поставлених завдань для досягнення особистих цілей; самостійно обирає методи і засоби вирішення завдань, які максимально підходять для виконання поставленої задачі; усвідомлено бере на себе відповідальність за кінцевий результат.

Коучинг, як технологія самосвітньої компетентності, може проводитись у формі регулярних зустрічей – коучинг-сесій (інтернет-конференцій, вебінарів) коуча і педагогічного працівника, проте іноді він включений і в реальну діяльність клієнта: консультування під час педагогічних нарад, майстер-класів, підготовки та прийняття рішень тощо. Вид консультування визначається коучем та педагогічним працівником (навчальною групою, педагогічним колективом) залежно від індивідуальних потреб, запитів, професійних проблем.

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

Керівник-коуч за допомогою «стріли коучингу» (певних питань) разом із педагогічним працівником вивчає його «карту світу»; питаннями асистує педагогу (педагогічному колективу) 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 акмеологічні чинники (зовнішні і внутрішні), оцінюються наявні потенційні ресурси. Після допомоги коуча в отриманні необхідної інформації та придбанні відповідних навичок його клієнт вирішує поставлене завдання самостійно. При груповій роботі професійна роль коуча полягає в умінні допомогти учасникам своєї команди досягти певного рівня корпоративної культури, працювати більш ефективно, злагоджено.

Отже, педагогічний працівник самостійно обирає проблемне поле для коучингового супроводу, визначаючи найбільш суперечливі і непродуктивні моменти у професійно-діяльнісній, індивідуально-особистісній, мотиваційній сферах розвитку.

Отже, технологія коучингу, яку зазвичай розглядають лише як педагогічний супровід або створення оптимальних умов для розкриття потенціалу особистості, має неабияке значення і для формування самоосвітньої компетентності особистості, оскільки тренує здатність ефективно діяти і навчатися, розвиває навички самостійного пізнавального пошуку, самоуправління і ефективного менеджменту власної навчальної діяльності.



**ПЕРЕВАГИ ВПРОВАДЖЕННЯ ТЕХНОЛОГІЇ КОУЧИНГУ**

Коучинг- це метод усвідомленого управління власним життям, який допомагає знайти баланс у своєму житті, жити і діяти ефективніше.

Можна визначити п‘ять стрижневих позицій, важливих для сучасної школи, яка ефективно впроваджує коучинг:

**1. Школі потрібно утримувати своїх перспективних педагогів.**

Плинність кадрів стає реальним викликом для сучасної сільської школи. Не так легко знайти по-справжньому обдарованого молодого вчителя. І важко його зберегти для школи. А ще важче виплекати з нього досвідченого вчителя-професіонала.

І ось командний коучинг – це те, що об’єднує людей. Робота на свою школу стає їх особистою справою, їх особистою кар'єрою. Коучинг допомагає сформулювати власні наміри, створити власне бачення тієї діяльності, в якій вони зайняті. І це спонукає їх залишатися на своїй роботі, реалізовувати тут свої плани і стратегії.

Основна філософія коучингу — людина сама знає, як вирішувати свої завдання, їй потрібно лише трохи допомогти.

**2. Школа повинна стимулювати саморозвиток вчителя.**

Люди дуже мобільні. Не всі хочуть все життя займатися однією справою. Їм цікавий саморозвиток. Чим більше можливостей для саморозвитку дасть школа, в якій вони працюють, тим більше в них буде бажання і готовності залишатися в цій школі і рости разом з нею. І коучинг – дуже важлива складова цього процесу. Бо коучингова культура передбачає, що люди беруть на себе відповідальність за виконання плану власного розвитку, ставлять свій авторський знак на тому, чому і як вони навчаються.

Коли ти відчуваєш себе зім‘ятим аркушем паперу, а хочеться літати, спілкування з коучем може допомогти тобі розправитися і грамотно скластися в літачок, щоб літати в повітрі.

**3. Школа дає шанс стати лідером кожному педагогу.**

Сучасні педагоги більше налаштовані на те, щоб самим встановлювати для себе траєкторію розвитку і зростання. Вони готові вкладати в роботу, віддавати. А це означає більше ініціативи, більше творчої віддачі і набагато більше проявів лідерства. Але як керувати такими людьми? Як організовувати командну взаємодію цих більш самостійних вчителів-менеджерів? Тут без коучинг-підходу не обійтися.

**4. Школа сприяє мобільності (внутрішній та зовнішній).**

Обсяг інформації у світі подвоюється щорічно. Ми живемо в інформаційному «бульйоні» з безперестанку мінливими інгредієнтами. Люди постійно керують кризовими ситуаціями, пов'язаними з швидкими змінами застосовуваних технологій. Нам доводиться думати більше, робити більше, вчитися більше. Коучинг дає можливість утримувати свої орієнтири в цій безперервній стресовій ситуації, продовжувати досягати поставлених цілей, приймати ефективні рішення, допомагає людині швидко переналаштуватися і діяти ефективно в новій ситуації.

**5. Школа залишає нас оптимістами.**

Люди прагнуть відчувати радість життя. Вони вірять, що їхня діяльність важлива для інших людей, що в них є можливості і здатність зробити щось, що можна буде залишити як спадщину. Це стає особливо очевидним, коли люди починають входити в зрілий вік. А в школі таких вчителів багато. Самоствердитись, відчути себе потрібним для оточення теж допомагають методи коучингу.

**Сучасній школі варто оволодіти технікою коучингу, тому що:**

*По-перше,* домінування коучингу забезпечить управління, що не зводитиметься до видачі команд і інструкцій, які фактично знімають з працівників відповідальність, тому що вони почувають себе лише інструментом великого механізму. Це новий спосіб управління, що містить у собі, в першу чергу, питання, які відкривають можливість правильно формулювати завдання, знаходити оптимальні шляхи й потрібні ресурси для їх розв'язку.

*По-друге,* впровадження коучингу в корпоративну культуру школи – це, в першу чергу, запровадження міжособистісних відносин, заснованих на таких поняттях, як довіра, відсутність жорсткої ієрархії з закріпленими ролями, вміння делегувати, баланс особистих цілей і цілей школи, турбота про розвиток і навчання вчителів та ін.

*По-третє,* коучинг сприятиме формуванню нового стилю корпоративної культури, при якому на зміну неефективному командно-адміністративному управлінню прийде більш відкритий, партнерський тип взаємодій, що створюватиме сприятливі умови для підвищення ефективності роботи.



**Умови, необхідні для ефективного впровадження коучингу:**

***1. Створювати атмосферу безпеки і довіри, надавати підтримку.***

Це можливо, якщо для школи в цілому притаманний демократичний стиль управління і настрій на співпрацю.

***2. Створювати максимально високу мотивацію за рахунок об‘єднання і взаємопроникнення цілей.***

Що це означає? Є цілі школи, є цілі керівника, є особисті цілі педагога. Знаходження їх зони збігу, перетину, взаємодоповнення забезпечує усвідомлення працівником, для чого особисто йому важливо і необхідно вирішувати цю задачу. На цій основі й виникає мотивація, що змушує людину бути по-справжньому активною.

***3. Створювати креативне середовище, атмосферу для творчості.***

Керівник школи організовує і стимулює пошук нових ідей. Підтримуються і приймаються до обговорення всі запропоновані рішення. За допомогою питань і підтримки активізуються розумові процеси, розширюється «зона бачення» у педагога.

***4. Створювати систему стимулювання, яка спирається на важливі мотиви працівників.***

Саме на важливі мотиви цієї конкретної людини, на її особливості характеру, на її життєві цінності. І це далеко не завжди матеріальні стимули.

Коучинг не для тих завдань, де вже є стандартне рішення і воно досить добре для цієї ситуації працює, закриває її. Призначення коучингу в тому, як грамотно передати завдання, шляхи його вирішення, організувати моніторинг і підсумковий контроль і як в процесі цього створити мотивацію.

Коучинг можливий з того моменту, коли залишається хоч якесь поле для творчості, для особистих і неоднозначних рішень.

Коучинг ефективний у процесі здійснення будь-яких змін у школі. Саме змін – не перестановок. Чи то реорганізація школи, чи то зміна стилю корпоративної культури, чи щось інше. Обговорення шляхів розв’язання нових завдань з підлеглими забезпечує прийняття цих цілей співробітниками і створює таким чином високу мотивацію. Якщо зміни проводяться директивно, авторитарно – залишається невелике поле для обговорення і творчості конкретних виконавців і є великий ризик, що ці зміни будуть втілюватися в життя повільно.

**Вихідні положення коучингу базуються на тому, що:**

* всі люди мають здатність до розвитку;
* люди здатні змінюватися тільки в тих випадках, коли цього хочуть і готові до цього;
* наші переконання, що відносяться до власного потенціалу, прямо пов'язані з нашою успішністю;
* те, як ми визначаємо успіх, матиме прямий вплив на наші досягнення;
* ми обмежуємо наш потенціал рамками наших переконань (наприклад, вважаючи, що певні речі неможливі через зовнішні або ситуаційні бар'єри);
* люди вчаться тільки тоді, коли по-справжньому залучені в процес;
* ми можемо вчитися за допомогою всього, що ми робимо, проте навчання відбувається тільки тоді, коли ми мислимо і будуємо плани на майбутнє;
* для того, щоб допомагати іншим, ми повинні безперервно прогресувати самі.

**Основні результати коучингу - це:**

* побудова такої життєдіяльності, яка дозволяє ставити і здійснювати важливі особисті цілі, знайти внутрішню гармонію. Коуч пропонує стратегії для управління часом, життєвою гармонією і якістю життя;
* набуття сили і посилення життєвої мотивації. Коуч допоможе зосередитися на тому, що найбільш важливо для вас, і діяти відповідно до цих цінностей;
* досягнення і збільшення добробуту за рахунок особистої праці. Ще Вольтер зауважив, що праця звільняє людину від трьох великих зол: нудьги, пороку і потреб;
* подолання труднощів і бар'єрів. Часто нам доводиться стикатися з величезною кількістю різноманітних внутрішніх і зовнішніх перешкод. Завдяки якісно проведеному коучингу внутрішні блоки можуть зникнути, а зовнішні блоки - бути подолані. Це найбільш ефективний шлях;
* прояснення своїх цілей і зосередження на пріоритетах. Якщо ми чітко знаємо, чого хочемо від життя, процес отримання цього стає набагато простішим.

Атестація педагогічних кадрів, присвоєння кваліфікованої категорії є також оптимальною сферою для використання прийомів коучингу. Педагог, який отримав консультацію з певного питання, може самостійно вирішувати більшість професійних проблем, вносити посильний внесок у роботу школи, прагнути освоїти нові професійні галузі.

Якщо школа вирішить здійснити зміну корпоративної культури з впровадженням коучингу, то це має бути добре продумано й організовано. Педагогічний колектив не можна змусити змінитися, йому потрібно дати можливість самостійно зробити вибір на користь змін. Відкритість та інформування про зміни дозволять уникнути реакції відторгнення на початковому етапі. Для оволодіння коучингом, як і будь-якими іншими новими навичками або стилями, потрібні цілеспрямованість, практика і час. Тільки тоді процес коучингу буде проходити природно і давати найкращі результати.



**ВИКОРИСТАНІ ДЖЕРЕЛА**

1. Аткинсон Мэрилин, Чойс Т. Рэй Пошаговая система: Наука и искусство коучинга / Аткинсон Мэрилин, Чойс Т. Рэй // Пер. с англ. –К.: Companion Group, 2010. –256 с.
2. Вікіпедія – вільна енциклопедія [Електронний ресурс] – Режим доступу до ресурсу: http:// uk.wikipedia.org/wiki/Коучинг.
3. Голіяд І. Філософія педагогічного коучингу / І. Голіяд, Т. Чернова. // Молодь і ринок. – 2016. – №3. – С. 106.
4. Горук Н.М. Коучинг як ефективна технологія формування самоосвітньої компетентності студентів / Н.М. Горук // Проблеми підготовки сучасного вчителя. – 2015. – № 11. – С. 99-104.
5. Ківшик А.І. Розвиток професійної компетентності педагогічних працівників професійно-технічного навчального закладу: коучинговий підхід: метод. рекомендації / А.І. Ківшик, Т.Ю. Чернова. – Хмельницький: ФОП Бідюк, 2015. – 254 с.
6. Пометун О.І. Сучасний урок: інтерактивні технології навчання. Електронний ресурс / О.І. Пометун, Л.В. Пи- роженко. – К.: А.С.К., 2004. – Режим доступу:

http://pedagogika.ucoz. ua/knygy/Suchasnyj\_urok.pdf

1. Романова С.М. Коучінг як нова технологія в професійній освіті / С.М. Романова // Вісник Нац. авіац. ун-ту. Серія: Педагогіка. Психологія. – 2010. – Вип. 3. – С. 83-86.
2. Рудницьких О.В. Коучинг як інтерактивна технологія в освіті / О.В. Рудницьких // Вісник Дніпропетровського у-ту імені Альфреда Нобеля. Серія: Педагогіка і психологія. – 2014. – № 2. – С. 173-176.
3. Сидоренко В.В. Педагогічний коучинг як інноваційна технологія науково-методичного супроводу професійно-особистісного розвитку вчителя в системі післядипломної освіти / В.В. Сидоренко // Наукова скарбниця освіти Донеччини. – Донецьк. – 2014. – № 3 (14). – С. 13-19.
4. Тищук А. Коучинг. Это так просто? / А. Тищук. – Киев, Издательство: ООО ―Майстер Книг‖, 2013. – 52 с.
5. Хмельницька О. С. Коучинг як сучасна технологія підвищення ефективності навчального процесу / О. С. Хмельницька. // Молодий вчений. – 2017. – №6. – С. 315–319.
6. Хоменко-Семенова Л. О. Коучинг як ефективна технологія формування успішного студента [Електронний ресурс] / Л. О. Хоменко-Семенова. – 2015. – Режим доступу до ресурсу: <http://er.nau.edu.ua:8080/handle/NAU/20283>

.