
ШЕВЧУК С.П.,

кандидат педагогічних наук,
доцент,

ШЕВЧУК О.С.,

кандидат педагогічних наук,
доцент,

Миколаївський національний
університет

ім. В.О. Сухомлинського,

м. Миколаїв

КОУЧИНГ У КОНЦЕПЦІЇ СУЧАСНОЇ ВИЩОЇ ОСВІТИ

У статті обґрунтовано роль коучингу в процесі підготовки фахівців у системі вищої освіти; розкрито сутність та принципи концепції освіти 2.0; визначено сутність, принципи та стилі освітнього коучингу; розкрито зміст стадій процесу коучингу; узагальнено практику коучингових технологій та процедур їх реалізації з урахуванням рівня підготовленості студентів та видів навчальної діяльності.

Ключові слова: коучинг, концепція освіти 2.0, стилі коучингу, коучингові технології, «спіраль практики», структура компетенцій, техніка GROW.

В статье исследована роль коучинга в процессе подготовки специалистов в системе высшего образования; раскрыта сущность и принципы концепции образования 2.0; определены сущность, принципы и стили образовательного коучинга; раскрыто содержание стадий процесса коучинга; обобщена практика коучинговых технологий и процедур их реализации с учетом уровня подготовки студентов и видов учебной деятельности.

Ключевые слова: коучинг, концепция образования 2.0, стили коучинга, коучинговые технологии, «спираль практики», структура компетенций, техника GROW.

The paper studies the role of coaching in the process of training in higher education; reveals the essence and principles of the concept of education 2.0; defines the essence, principles and educational coaching styles; disclosed the content of the process steps of coaching;

generalized practice coaching techniques and procedures for their implementation, taking into account the students level and learning activities. Training of specialists in higher education must take into consideration the principles of the concept of ' Education 2.0 ' and requires the introduction of subject -to-subject teacher and students, providing for the use of coaching. The application of coaching techniques in teaching largely depends on the level of preparedness of students and learning activities. To work with junior students and develop skills in the practice most useful coaching technique " helix practice.". To form "soft" skills more appropriate is " structural " technique. In situations where lack of time may be useful coaching technique of three dimensions (" 3 -D»). Technology GROW is best to work with senior students in the preparation of diploma or master's project.

Key words: *coaching, education 2.0, styles of coaching, coaching technology, "helix practice", the structure of competencies, technique GROW.*

Постановка проблеми. Нова концепція вищої освіти в Україні передбачає компетентнісний підхід до підготовки фахівців, який вимагає застосування методів, зорієнтованих на якомога повніше розкриття особистості студента, спонукування його до активного і творчого опанування фаху, формування здатностей використовувати власні ресурси у досягненні професійної майстерності та соціальної успішності. Принципово новим напрямом в практиці вищої школи є коучинг, в основі якого знаходиться спеціально організована взаємодія викладача і студента для розкриття його внутрішнього потенціалу, розвитку і вдосконалення компетенцій, необхідних для майбутньої професійної діяльності.

Коучингові технології отримали широке практичне застосування у сфері бізнесу, навчання персоналу компаній, психології та психотерапії. Натомість у системі вищої освіти в останні декілька років здійснені лише перші кроки щодо впровадження коучингу. Разом з тим серед викладачів вищих навчальних закладів часто спостерігається дещо спрощене, сформоване на основі популярних і аматорських публікацій, уявлення про

коучинг і механічне перенесення його методик у навчально-педагогічний процес підготовки фахівців.

У зв'язку з цим виникає потреба теоретичного та методологічного обґрунтування технологій освітнього коучингу на основі вивчення і узагальнення досвіду його практичного застосування у вищій школі. Актуальною залишається також проблема підготовки викладачів, здатних професійно використовувати принципи та методи коучингу в навчально-виховній роботі зі студентами.

Аналіз останніх джерел. Засновником коучингу поправу вважається американський тренер Тімоті Голві, який у своїй книзі «Внутрішня гра в теніс» сформулював основні принципи ефективної тренерської роботи. Згодом Джон Уїтмор розвинув ці ідеї стосовно бізнесу і менеджменту. Провідними фахівцями з коучингу в сфері менеджменту, особистісного розвитку та авторами визнаних праць даного напрямку вважаються М. Аткинсон, С. Беттлі, М. Доуней, М. Дауні, К. Дуглас, Р. Еверд, П. Зеус, Р. Кілбург, С.Р. Кові, А. Лейджес, Т. Леонард, К. Мак Каулей, Дж. О'Коннор, Е. Парслоу, Д. Питерсон, М. Рей, Дж. Селмен, Е. Тач, Л. Уїтворт, Т. Шуелл та ін.

В останні роки в Україні спостерігається зростання уваги вчених і практиків до освітнього коучингу. Серед українських вчених, що досліджували проблеми коучингу як ефективної технології професійного та особистісного розвитку, слід назвати П. Безручко, Т. Борову, Г. Єльнікову, Н. Зирянову, В. Радкевич, О. Рибіну, І. Рибкіна, С. Симодейко, С. Хамаганову, О. Цибіну.

Не применшуючи значення наукового доробку наведених вище авторів, слід констатувати, що впровадження коучингу в системі вищої освіти України є проблемою поки що недостатньо вивченою.

Метою статті є обґрунтування коучингових технологій у процесі підготовки фахівців у вищому навчальному закладі в умовах концепції освіти 2.0.

Виклад основного матеріалу. Вхідження України в європейський освітній простір зумовлює забезпечення євроінтеграційних процесів як змісту, так і методів підготовки фахівців в системі вищої освіти. Незважаючи на певні позитивні зрушення, впровадження інноваційних технологій та особистісно-орієнтованого підходу, позиція педагога у навчально-виховному процесі залишається домінуючою стосовно студентів, в результаті чого останні займають здебільшого пасивну позицію, орієнтуючись не на глибоке опанування професійних компетенцій та реалізацію свого особистісного потенціалу, а на формальне складання іспитів та отримання диплома.

Нова концепція української вищої освіти передбачає спеціально організовану взаємодію викладача і студентів, в процесі якої опанування майбутнім фахом характеризується високим рівнем активності, творчої роботи студентів, підвищеним рівнем мотивації та емоційності, зануренням у проблематику майбутньої професії. При такому підході акцент ставиться на самостійному інформаційному пошуку, усвідомленні теоретичного матеріалу, аналізі реальних професійних ситуацій і дискусіях у групі, розкрит-

ті особистісного потенціалу кожного студента на шляху до професійного і соціального успіху.

У зв'язку з розвитком інформаційних технологій, зокрема Інтернет, сформувалась сучасна концепція освіти, що отримала назву «Освіта 2.0», яка побудована на таких принципах, як суб'єктність, надмірність та співробітництво.

Принцип суб'єктності передбачає, що освітня діяльність здійснюється не тільки за навчальними програмами, укладеними у відриві від студента. Зміст освіти у даному разі формується також і за участю студентів. При цьому студент розглядається не лише як об'єкт навчального процесу, а виступає активним його суб'єктом.

Принцип надмірності полягає в насиченні освітнього простору носіями знання: наявністю різноманітної літератури (а не тільки підручників), можливістю роботи з експертами (зовсім не обов'язково професійними педагогами), з телекомунікаційними мережами (Інтернет, локальні електронні ресурси), предметно-практичною діяльністю (робота з лабораторним устаткуванням, з артефактами культури, реальна продуктивна діяльність).

Принцип співробітництва в концепції Освіта 2.0 означає реальну рівноправність учасників освітнього процесу – студента і викладача [1]. У такій концепції освіти викладач має виконувати ролі консультанта, фасилітатора, тренера, а не тільки експерта у визначеній галузі знань. Однією з форм взаємодії, що забезпечує рівноправні суб'єкт-суб'єктні стосунки учасників навчального процесу, створює ефективні психолого-педагогічні умови для формування фахівця, здатного ефективно реалізувати власний особистісний потенціал, виступає коучинг.

За визначенням Міжнародної Федерації Коучингу професійний коучинг – це безперервне співробітництво, яке допомагає клієнтам домагатися реальних результатів у своєму особистому

і професійному житті. За допомогою процесу коучингу клієнти поглиблюють свої знання, підвищують свою ефективність і якість життя [3].

Таке визначення видається досить загальним, тому наведемо інше, яке стосується коучингу у сфері навчання: «Коучинг – це процес, що сприяє реалізації навчання і розвитку і, отже, вдосконаленню компетентності та професійних якостей того, хто навчається» [2, с. 57].

Зміст коучингу розкривається через принципи, стадії процесу, стилі і техніки. Філософія коучингу ґрунтується на принципах рівноправності, віри в людину, відсутності експертної оцінки і повчань, холістичного підходу, моніторингу та зворотного зв'язку, єдності і взаємозв'язку всіх сфер життя клієнта, в ролі якого в даному випадку виступає студент.

Принцип рівноправності або партнерства створює благодатне підґрунтя для співпраці викладача з студентом. Викладач в ролі коуча координує і спрямовує навчальний процес, не будучи при цьому домінуючою силою. В цьому сенсі він є не тільки і, можливо, не стільки «носієм знання», скільки рівноправним партнером з навчальної комунікації. Принцип віри в людину, її здібності та можливості дає ключ до розкриття потенціалу студента, формування його мотивації на шляху до успіху. Принцип відсутності експертної оцінки означає, що викладач не повинен давати порад або пропонувати студенту готових відповідей і рішень, останній має дійти до них сам, отже взяти на себе відповідальність за їх виконання і наслідки. Викладач може лише підштовхувати студента до бажаної мети й направляти його на цьому шляху. Принцип холістичного підходу спирається на впевненість в тому, що всі сфери життя людини взаємопов'язані, отже позитивні зміни в одній сфері неодмінно відіб'ються на іншій. У зв'язку з цим викладач має всебічно підходити до організації навчального процесу та враховувати

різномісні факти з життя студента. Принцип моніторингу і зворотного зв'язку полягає у розумінні, що в фокусі уваги викладача і студента, як партнерів навчального процесу, мають бути цілі розвитку особистості, відстеження успіхів і з'ясування причин невдач студента. Основна увага викладача має бути зосереджена на те, на якому етапі до своєї мети знаходиться студент в даний момент і що він готовий зробити, щоб досягти її [2, с. 57]. Важливим моментом коучингу є доповнення традиційної системи оцінювання моніторингом особистих освітніх досягнень студента у формі особистого портфоліо (портфеля досягнень).

Для досягнення бажаної ефективності процес освітнього коучингу має здійснюватися у послідовності етапів: аналіз ситуації та збір необхідної інформації; розробка плану особистого розвитку; реалізація плану з використанням відповідних стилів і технік; оцінка успішності досягнутих результатів. Важливо, що пропущені стадії або надмірна фіксація якої-небудь однієї сходинки на шкоду іншим можуть призвести до зниження ефективності всього процесу.

Застосування коучингових технік у навчанні значною мірою залежить від рівня підготовленості студента. Одна справа, коли викладач працює з першокурсником, якому потрібна певна адаптація до навчального процесу у вищому навчальному закладі, інша – коучинг здібного старшокурсника, що володіє часом і мотивацією для поліпшення своєї компетентності й розвитку. Така ж залежність існує й при виборі стилю коучингу: від директивного до вільного стилю, що передбачає більшу самостійність студента.

Практика освітнього коучингу свідчить, що найбільш корисною технікою для роботи зі студентами молодших курсів і формування навичок під час виробничої практики є «спіраль практики», яка розпочинається зі стадії первинного пояснення і демон-

страції. За нею йде стадія рефлексії результатів навчання, досягнутих на початковому етапі. Завдання наступної стадії – формування конкретних висновків стосовно прогресу навчання, досягнутого в напрямку кінцевої мети. Фінальна стадія передбачає планування подальшої практики. Після цього процес починається знову і триває по спіралі, що веде до все вищих і вищих щаблів опанування певними знаннями і практичними навичками.

Для формування так званих «м'яких» навичок більш доцільною є «структурна» техніка. Процедура коучингу за цією технікою розпочинається з розробки структури відповідної компетентності, тобто переліку навичок і особистих якостей, необхідних для виконання певної професійної діяльності.

Наприклад, структура навичок, які повинен мати практичний психолог для проведення процедури психологічного інтерв'ю може включати такі складові: знання процесу; навички, необхідні в процесі проведення інтерв'ю; особисті якості, стиль і установки. Дана структура деталізується для того, щоб і викладач (коуч), і студент могли здійснювати оцінку того, якими мають бути результати навчання. Опановані студентом навички та особисті якості помічаються у списку, і учасники процесу коучингу можуть зосередитися на питаннях, що потребують більш детального розгляду. Слід додати, що основою для складання подібної структури навичок має слугувати освітньо-кваліфікаційна характеристика підготовки фахівця певного профілю.

Е. Парслоу і М. Рей вважають, що дана техніка чітко демонструє, які методи і форми коучингу (індивідуальні сесії, спостереження, тренування тощо) найкраще підходять для формування тих, чи інших навичок, включених в програму розвитку. Дана структура дозволяє коучу провести максимально повну оцінку бажаних результатів і за необхідності скорегу-

вати програму [2, с. 77].

Виходячи з реалій організації навчального процесу в українських вищих навчальних закладах, можна припустити, що викладач як коуч не завжди може приділити кожному студенту достатньо уваги. В такій ситуації може бути корисною коучингова техніка трьох вимірів («3-D»). За допомогою правильної постановки питань техніка дає змогу викладачеві й студенту в досить короткий час виділити по три елементи проблеми під кожним з трьох заголовків: 1) ситуація, – наприклад, брак часу, ресурсів, інформації; 2) включені до неї люди, – наприклад, однокурсники, інші викладачі, члени сім'ї; 2) сам студент, – наприклад, брак знань, конфлікт пріоритетів, відсутність мотивації. Процедура цієї техніки складається з шести послідовних кроків: 1) стисле визначення проблеми студента; 2) визначення трьох основних аспектів, що пов'язані з проблемною ситуацією; 3) визначення трьох основних аспектів, що пов'язані з включеними в ситуацію людьми; 4) визначення трьох основних аспектів, що пов'язані безпосередньо зі студентом і його роллю в даній проблемі; 5) визначення по одному аспекту в кожному з трьох трикомпонентних списків; 6) визначення одного або кількох варіантів дій, за допомогою яких можна з найбільшою ймовірністю досягти успіху в вирішенні поставленої проблеми.

Однією з ефективних у сфері сучасного коучингу є техніка GROW (англ. – зростання), запропонована Дж. Уітмором. В основі даної техніки, лежить певна послідовність постановки ефективних питань. Назва техніки являє собою аббревіатуру чотирьох англійських слів: Goal (мета), Reality (реальність), Options (варіанти дій), Will (воля). Спочатку за допомогою питань з'ясовується мета, яку студент прагне досягти: «В якому напрямку ми хочемо працювати? Чого ми хочемо? Яка наша довгострокова мета? Чи є наша мета вимірною? Чи справді ми цього хочемо?». Наступні питання стосують-

ся аналізу реальності: «У якій ситуації ми зараз перебуваємо? Якими ресурсами володіємо? Чого ми побоюємося? Що станеться, якщо ми досягнемо бажаного? Хто ще може вплинути на ситуацію?». Третя група питань спрямовується на визначення варіантів дій, які може вибрати студент для досягнення поставленої мети: «Що може допомогти нам у вирішенні питання? Яким методом ми будемо діяти? Що ще ми можемо зробити? Яке з вирішених завдань для Вас є найбільш прийнятним?». Завершує коучингову сесію група питань на виховання волі до дії: «Що ми вибираємо для досягнення мети? Як обрані варіанти працюють? Що допоможе досягти мети? Чи сильний мотив? Якою є самоорганізація і чи правильно ми управляємо часом для досягнення мети?» [4]. Техніка GROW найкраще підходить для роботи зі студентами старших курсів, що вже мають базові знання, достатній рівень мотивації і можуть самостійно працювати над обраною проблемою, наприклад, в процесі підготовки дипломного або магістерського проекту. Дана методика вимагає від викладача

достатньо розвинутих компетенцій у застосуванні «вільного» стилю.

Висновки. Підготовка фахівців у вищих навчальних закладах має здійснюватись з урахуванням принципів концепції «Освіта 2.0» та потребує впровадження суб'єкт-суб'єктної взаємодії викладача і студента, що передбачає застосування коучингу. Застосування коучингових технік у навчанні значною мірою залежить від рівня підготовленості студента та видів навчальної діяльності. Для роботи зі студентами молодших курсів і формування навичок під час виробничої практики найбільш корисною коучингова техніка «спіраль практики». Для формування так званих «м'яких» навичок більш доцільною є «структурна» техніка. В ситуації, коли бракує часу, може бути корисною коучингова техніка трьох вимірів («3-D»). Техніка GROW найкраще підходить для роботи зі студентами старших курсів у процесі підготовки дипломного або магістерського проекту. Ефективність освітнього коучингу вирішальною мірою залежить від рівня розвитку відповідних компетенцій у викладача.

СПИСОК ВИКОРИСТАНИХ ДЖЕРЕЛ:

1. Гольдин, А. *Образование 2.0: взгляд педагога* : [Електронний ресурс]. – Режим доступу: <http://www.computerra.ru/readitorial/393364/>.
2. *Коучинг в обучении: практические методы и техники* / Э. Парслоу, М. Рэй. – СПб. : Питер, 2003. – 204 с.
3. *Офіційний сайт Міжнародної Федерації Коучингу*. – [Електронний ресурс]. – Режим доступу: <http://www.coachfederation.org/about/ethics.aspx?ItemNumber=850&navItemNumber=621>.
4. Уитмор Дж. *Коучинг высокой эффективности* / Дж. Уитмор; пер. с англ. – М.: Международная академия корпоративного управления и бизнеса, 2005. – 168 с.