

Мірошник Ірина Василівна,

завідувач кафедри мов і методики їх викладання Національного університету «Чернігівський колегіум» імені Т.Г. Шевченка, кандидат педагогічних наук, доцент
e-mail: iv_miroshnyk@ukr.net

ПОНЯТТЯ ТА РОЛЬ ПРОФЕСІЙНОГО КОУЧИНГУ У ВИЩІЙ ОСВІТІ В УМОВАХ НЕВИЗНАЧЕНОГО ЧАСУ

У тезах окреслено нові соціально-професійні ролі вчителя, передбачені Концепцією Нової української школи, висвітлено історію виникнення поняття «коуч», розкрито зміст поняття «коучинг», подано основні положення щодо того, чим відрізняється коучинг від інших методів допомоги особистості (тренінгу, консультування, психотерапії, менторства/наставництва), визначено базові принципи коучингу під час здійснення підготовки майбутніх педагогів.

Ключові слова: вища освіта, здобувачі вищої освіти, коуч, коучинг, принципи.

В умовах модернізації сучасної системи освіти, здійснення освітньої реформи, запровадження нових освітніх стандартів, стрімкого розвитку інноваційних технологій значно змінюються вимоги до сучасного здобувача вищої освіти, особливо вчителя. Значно змінилася та зросла його роль як активного суб'єкта. Концепцією Нової української школи передбачено принципово нові соціально-професійні ролі вчителя: «коуч», «тьютор», «ментор», «модератор», «фасилітатор», «едвайзер» тощо.

Сьогодні, в умовах невизначеного часу, затребуване вибудовування гнучких взаємовідносин у процесі міжособистісної комунікації передбачає можливість підвищення ефективності власної життєдіяльності майбутнього вчителя лише за умови постійного розвитку та самовдосконалення його особистості протягом усього життя, що знаходить прояв у якісній творчій реалізації власних професійних функцій, створенні умов для розвитку інших. Необхідною умовою цього процесу є використання різноманітних методів вдосконалення як власної професійної діяльності, так і особистісного розвитку в цілому. Одним з таких методів є саме коучинг.

Коуч – це одна із професій XXI століття, яку стрімко опановують в усьому світі. Наразі у світі працює понад 40000 сертифікованих коучів.

Етимологія слова «коуч» походить від назви невеличкого угорського містечка Коч, яке було розташоване в Європі напівдорозі від Відня до Будапешту. У цьому місті у XV столітті виготовляли вози, карети та екіпажі. Одна із найкращих карет, яка була створена майстрами цього міста, що була розрахована на чотири особи, отримала назву «кочи зекер», що в перекладі означало «карета з Коч». І вже в XVI та XVII ст. аналоги такої карети стали виготовляти по всій Європі. У різних країнах її називали по-різному: у Австрії – «котче», у Франції – «коше», у Італії – «кочіо», у Англії – «коуч». Внаслідок цього слово «коуч» стало означати засіб пересування, що доставляє людей із пункту А в пункт Б. Таким чином, сутність коучингу полягає в тому, щоб запропонувати «засіб пересування», що дозволяє особі або групі осіб перейти з поточного стану в будь-який бажаний стан, використовуючи найкоротший шлях. Але в цій подорожі необхідно визначити основні наявні ресурси, а також виявити та нейтралізувати можливі перешкоди» [1].

Основоположником коучингового підходу вважають У.Тімоті Голві (*англ. W.Timothy Gallway*) – викладача Гарвардського університету та тренера з тенісу. Початок поклато видання у 1974 році Т. Голві книги (згодом міжнародного бестселера), в якій автор використовував слово «внутрішній» для опису внутрішнього стану гравців. Він наголошував, що «опонент всередині нас важчий, ніж супротивник в реальній грі» [2]. Автором було розроблено революційну методику навчання гри в теніс, коли сам гравець знаходить власний, кращий шлях до розвитку власних здібностей для досягнення результату.

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; це розкриття потенціалу людини з метою максимального підвищення її ефективності: коучинг не вчить, а допомагає навчатися.

Основа коучингу полягає в тому, що учень (гревець) вже володіє всіма необхідними ресурсами для вирішення поставленого перед собою завдання, а коуч тільки створює необхідні умови для того, щоб допомогти йому структурувати певним чином інформацію у його свідомості. На підставі чого, сам учень (гревець) знаходить унікальні рішення для вирішення власного завдання або конкретної ситуації [1, с. 10].

Коучинг – це унікальний підхід, що увібрав у себе найкорисніше з інших систем допомоги людині: з психотерапії – запозичені прийняття клієнта таким, який він є, створення безпечного простору для нього, відсутність внесення коучем власного розуміння ситуації, моделей, шаблонів та рецептів, допомога клієнтові в усвідомленні його картини світу, його цінностей; з тренерства – стимулювання активних змін; підтримка ініціативи, дії, допомога у створенні внутрішніх і зовнішніх стимулів; виклик, спільна діяльність («давай разом!»). Проте коучинг відрізняється від класичного тренінгу та класичного консультування тим, що коуч не дає порад і рекомендацій, а шукає вирішення спільно з клієнтом. Від психологічного консультування коучинг відрізняється спрямованістю мотивації: робота з коучем – це досягнення певної мети, нових позитивно сформульованих результатів у житті.

Для фахівців-коучів *коучинг* – це планомірний двосторонній процес, у якому людина розвиває уміння та досягає зазначених компетентностей за допомогою ретельної оцінки, цілеспрямованої практики та регулярного зворотнього зв'язку.

Проте слід розуміти, що коучинг повністю відрізняється від інших методів допомоги особистості (тренінгу, консультування, психотерапії, менторства / наставництва).

Окреслимо вищезазначені відмінності.

Коучинг – не тренінг

Мета коучингу – навчити вчитися, допомогти людині самостійно опанувати нові знання, уміння та навички; коуч використовує помилки як матеріал для подальшого розвитку; людина сама вирішує, як буде виконувати певну роботу, навчаючись усвідомлено реагувати на різні ситуації.

Мета тренінгу – розвинути конкретні навички (знання, уміння); учасники тренінгу бачать свої помилки з іншого боку, і складають план їхнього виправлення; у результаті людина опановує інструменти та алгоритми для виконання відповідної роботи; при цьому відбувається доведення до автоматизму навичок роботи в певних умовах.

Коучинг – не консультування

До коуча звертається людина, у якої «все добре» і вона взаємодіє з коучем «на рівних» та вважає, що з коучем вона зможе вирішити завдання (проблему) значно швидше та ефективніше. До психолога ж приходиться людина, у якої «не все добре», вона чекає на допомогу, і не бере на себе відповідальність за ситуацію, чекає що їй порадять, що і як треба робити.

Коуч орієнтується на ту картину світу, яка є у клієнта, і допомагає цю картину усвідомити та скоригувати для отримання необхідного результату; він пропонує клієнту знайти рішення самому і взяти на себе відповідальність за його виконання. У консультуванні ж консультант-психолог спирається на ту модель, якій він навчався; рішення пропонує консультант, спираючись при цьому на свій власний багатий досвід.

Коучинг – не психотерапія

Коучинг працює в одній площині – площині цілей (ціль, досягнення, результат), психотерапія ж занурюється в глибину переживань людини.

Коучинг не працює з травмами і минулим клієнта, він фокусується на майбутньому і працює з людьми, які прагнуть чогось досягти.

У свою чергу, психотерапія працює з минулим людини; психотерапевти часто запитують про минулі переживання та помилки; зазвичай терапія допомагає звільнитися від чогось.

Коучинг – не менторство / наставництво

Коучинг стосується конкретного завдання, уміння або сфери діяльності, при цьому відбувається відпрацювання нових унікальних рішень, заохочення до пошуку власних рішень; коуч передає відповідальність за вибір напряду і за контроль виконання самій людині і заохочує людину саму шукати та пробувати різні методи на шляху до досягнення мети.

Менторство / наставництво ж охоплює широкий діапазон проблем, при цьому здійснюється передача вже існуючих знань та професійних навичок; ментор / наставник має більше досвіду, часто займаючи більш високу позицію по відношенню до підопічного / клієнта, а також скеровує та контролює дії клієнта та показує приклад – як потрібно робити [1, с. 16-19].

Сьогодні коучинг – звичне явище як у сфері бізнесу, де він активно використовується 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.

Здійснюючи підготовку майбутніх педагогів варто визначити базові *принципи коучингу*:

- усі люди, у тому числі й здобувачі вищої педагогічної освіти, мають набагато більше внутрішніх здібностей, ніж ті, які вони проявляють у своєму повсякденному житті;
- кожна людина / фахівець має великий потенціал;
- у людини вже є усі необхідні ресурси для досягнення успіху;
- фокусування на сильних сторонах фахівця;
- навчання на успішних прикладах, а не на помилках;
- орієнтир не на проблему, а на її вирішення;
- прийняття, відкритість і довіра – ключ до взаємодії з однокурсниками, викладачами, в майбутньому – з колегами / учнями;
- спрямованість: з сьогодення в майбутнє;
- «ні» оцінкам і порадам! (усі відповіді усередині людини – вона себе оцінює сама);
- легкість та позитив [1, с. 24-25].

Впровадження принципів коучингу у процес викладання навчальних дисциплін сприятиме формуванню здатності здобувачі вищої освіти розв'язувати складні професійні задачі, забезпеченню якості навчання і викладання, підтримці, мотивуванню, психолого-педагогічного супроводу учасників освітнього процесу, їхнього особистісного та професійного розвитку.

Під час використання принципів коучингу в освітньому процесі, відбувається розкриття потенціалу здобувачів вищої освіти та колеґ-викладачів, розвиток та вдосконалення їх професійних та особистісних якостей, завдяки чому розвиваються нові здібності й навички, які підвищують ефективність роботи та покращують якість їхнього життя в цілому.

Таким чином, 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 колеґами, які максимально підвищують ефективність вирішення актуальних життєвих та професійних завдань тощо.

Список використаних джерел

1. Нежинська О. О. Основи коучингу: навчальний посібник / О. О. Нежинська, В. М. Тищенко. Київ; Харків: ТОВ «ДІСА ПЛЮС», 2017. 220 с.: іл.
2. Gallwey W. Timothy. The Inner Game of Tennis. 1st. New York: Random House, 1974.