

КОУЧИНГ – НОВІТНЯ ТЕХНОЛОГІЯ ПРОФЕСІЙНОГО РОЗВИТКУ НАУКОВО-ПЕДАГОГІЧНИХ ПРАЦІВНИКІВ ВИЩОГО НАВЧАЛЬНОГО ЗАКЛАДУ

Останнім часом зміни відбуваються в різних сферах суспільства, зокрема і в освіті. Реформування пронизує всі напрями освітянської діяльності. Динаміка системи освіти сприяє появі новітніх інноваційних технологій та спрямована на них. Упровадження технологій передбачає досягнення нової якості відносин між суб'єктами освітньої діяльності. Зрозуміло, що застосування нових підходів вимагає іншого погляду на зміст, методи та форми навчання студентів. У зв'язку з цим виникає питання чи всі науково-педагогічні працівники вищих навчальних закладів готові до таких змін, чи досліджено шляхи як швидше й ефективніше розпочати впровадження нових ідей у навчальний процес та як підготувати викладачів до адаптації у навколишньому середовищі. Своєчасне реагування викладачів на зміни, застосування інноваційних форм і методів у своїй професійній діяльності без опору вимагають постійної роботи над собою. Втілення нового веде до професійного розвитку людини. Отже, якщо використовувати технології, які допоможуть викладачу професійно розвиватися, можна говорити про якісний стрибок у підготовці фахівців. Тому своєчасним є дослідження таких технологій, які впливають на професійний розвиток науково-педагогічного працівника. Однією з таких технологій є коучинг.

Технологія коучингу здебільшого досліджувалася зарубіжними науковцями у бізнес сфері (С.Дуглас та У.Морлей, П. Зеус, Дж. О'Коннор, Р.Хадсон, М.Емітер і Д.Ролкер, Р.Уітерспун і Р.Уайт та ін.). Дж.О'Коннор досліджував сутність та наукову основу коучингу. Він також описав використання коучингу через нейролінгвістичне програмування. Вчені П. Зеус, Дж. Уїтмор та інші виокремлювали основні види коучингу: лайф коучинг, бізнес коучинг та адміністративний коучинг. Л.Уїтмор виокремлювала коактивний коучинг, що включає такі елементи як: географія, культура, демографія, командний коучинг, сімейний коучинг. Т. Голві та Дж. Уїтмор крім бізнес коучингу, впроваджували спортивний коучинг. Х. Пейдж, М. Чідак, С. Колінс, Р. Кілбург займалися питанням адміністративного коучингу. Ф. Флючес, Дж. Опала розробляли онтологічний коучинг або коучинг буття. М. Селігмен досліджував коучинг позитивної психології. В освітній сфері не було спеціальних досліджень.

Розвиток професійних здібностей людини все більше стає предметом обговорювання. Значна кількість науковців розглядає цей процес у різних сферах людської діяльності. Актуальним воно є в сфері бізнесу, де від рівня професіоналізму працівників залежить прибуток організації. Безперечно, враховуючи цей факт, саме у цьому секторі розвиваються та досліджуються технології, що спрямовані на професійний розвиток працівника. Професійний розвиток викладачів, безсумнівно, відбувається постійно, але, останнім часом, більш хаотично: засоби, що використовуються не допомагають викладачу розвиватися у нестійкому суспільстві. Таким чином, виникає необхідність пошуку сучасних технологій професійного розвитку науково-педагогічних працівників, що впливає не тільки на здобутки самого викладача та освітньої організації, а й на якість навчання та професійний розвиток майбутнього фахівця. Саме технологія коучингу може привести до якісних змін. З огляду на зазначене вище, вважаємо своєчасним розглянути можливість її використання і в освітній сфері.

Метою цієї статті є аналіз сутності коучингу як технології професійного розвитку працівника, завданням – розглянути сутнісні характеристики та класифікацію коучингу. Виокремити складові коучингових процедур, які були апробовані серед викладачів вищих навчальних закладів.

Поняття коучингу розглядалося багатьма зарубіжними науковцями та практиками. Різні вчені дають своє тлумачення цього поняття так, наприклад,

С. Дуглас визначає його як постійні когнітивні, емоційні та поведінкові зміни, що спрямовані на досягнення цілей та удосконалення професійної майстерності або особистого життя. Д. Піггерсон та М. Хікс додають, що коучинг це – знаряддя людини, що надає їй інструментарій, знання та надію на перспективу. Саме це потрібно кожному для саморозвитку та для того, щоб діяти більш ефективно розкривати потенціал працівника та максимально його використати. [2]. Дж. О'Коннор та А. Лейддес зазначають, що коучинг більше допомагає людині вчитися ніж навчати, а основна ідея коучингу допомоги особистості розвивати компетентності й усунути існуючі обмеження для досягнення значущих для неї цілей у професійній та особистій сферах життя. [1]. П. Зеус наголошує, що коучинг – сучасна технологія розкриття потенціалу людини з метою максимального підвищення її ефективності у роботі. [5, с.3]. Дж. Уїтмор вказує, що коучинг спрямовує свої методи на майбутні можливості, а не на минулі помилки, а Р.Еверед та Дж. Селмен зауважують, що коучинг зосереджує увагу на знаходженні дій, які нададуть можливість та повноваження людям для більш повної та продуктивної роботи персоналу з меншими витратами ніж при використанні моделі повного контролю. [4]. Отже, суттю коучингу можна вважати розкриття потенціалу особистості для максимізації особистісної продуктивності та ефективності в роботі. Коучинг концентрується на змінах та трансформаціях людських здібностей вдосконалюватися, щоб змінити поведінку людей, які важко адаптуються. Він також стимулює народження нових, адаптивних та успішних дій.

З метою більш спрямованої роботи у цьому напрямку необхідно з'ясувати класифікацію коучингу. Науковці виділяють основні три види коучингу: бізнес, адміністративний та лайф. Проте, лайф коучинг має вплив на бізнес та адміністративний коучинг, але він має і свої характерні риси. [1; 4; 5].

Бізнес коучинг може бути використаний у різних видах бізнесу. Він охоплює від індивідуумів та адміністративні команди великих корпорацій (включаючи місцеві органи влади та суспільні інститути до власників та менеджерів малого та середнього бізнесу та інші організації).

Адміністративний коучинг як верхівка бізнес-коучингу – це сумісні, індивідуальні взаємовідносини між управляючим та коучем, метою яких є внести зміни у поведінку керівника та підвищити якість управлінської роботи та особистого життя.

За визначенням Дж. О'Коннора, коучинг ґрунтується на гуманістичній психології, конструктивізмі, та лінгвістичному навчанні. [1]. Гуманістична психологія одна з головних витоків коучингу, яка розглядає людину в цілому (як цілісний організм), наголошуючи на унікальності індивідуума. Конструктивізм розповсюджує ідею, що людина сама активно створює або "конструює" світ з власного досвіду. Конструктивізм пропагує дію, тому що діяльність може змінити не тільки світ, а й себе. Мова – це шлях, який ми використовуємо у комунікації та можливою одна з найвищих людських винаходів. У процесі коучингу необхідно не тільки прислухатися до мови спілкування або опису тих чи інших подій, але й звертати увагу на мовні штампи, на імедіативну поведінку, що підвищує взаємну сенсорну стимуляцію комунікантів, в результаті якої люди тягнуться до осіб та речей, що їм до вподоби, до тих/того, що вони високо оцінюють і чому віддають перевагу. Саме така поведінка – вербальна й невербальна, – з боку викладача та студента робить атмосферу в аудиторії більш дружньою, поліпшує емоційний стан тих, хто спілкується. Коучинг робить наголос на "активному навчанні" та "навчанні через зворотній зв'язок". Тому що звичайне навчання не відбиває кореляції між успіхом у школі або університеті та успіхом у житті, коучинг стає найбільш важливим шляхом для трансформації абстрактних знань у реальні компетенції, що мають справи з життям.

Отже, коучинг зорієнтований на майбутнє, сфокусований на вирішення питань, спрямований на дію та досвід як основу та має в основі навчання через дію. Одним із підходів у навчанні є діяльність, тому, коучинг можна вважати технологією, що спрямована на досягнення мети через дію та власний досвід.

Коучинг не з'явився сам по собі, він має витоки з різних сфер надання консультацій та допомоги людині у становленні її як особистості і професіонала. Таким прикладом може бути психотерапія. Між психотерапією та коучингом є спільні та відмінні риси. Основні відмінності такі: терапевти мають схильність до перегляду старих та попередніх прогалин, коучі ознайомляться з передісторією питання, але не використовують її більш глибоко. Психотерапія більш схильна до допомоги, а коучі розвивають партнерські відносини. При психічних захворюваннях коучинг не використовується.

Коучинг також іноді дорівнюють до радництва на робочому місці, проте вони мають відмінності. Надання порад на роботі зазвичай включає виконання питання шляхом вирішення певної проблеми. Існує декілька від'ємних рис між традиційними моделями радника і коуча, а саме: мета радника – знайти проблему робітника, щоб розпізнати прогалини між існуючим та бажаним виконанням роботи, визначити джерело проблеми та розробити план діяльності, що спрямований на її подолання. Коучинг – це процес продвинутого розвитку, протягом якого працівник набуває вміння та навичок для того, щоб розвиватися професійно й особисто, та показувати кращі результати на роботі та в особистому житті. Радництво шукає причини виявленої проблеми або неякісно виконаної роботи, коучинг – робить акценти на нових компетентностях та нових діях.

Менторство часто плутають з коучингом. Традиційно менторство мало ієрархічні взаємовідносини, що включали мудрість старшого, який передав досвід, знання та поради перспективним молодим співробітникам. Ці риси також притаманні відносинам у коучингу, насправді, існує багато спільного між менторством та коучингом, а саме: менторство створює майбутнє на основі експертизи та досвіду іншого, коучинг створює майбутнє на основі можливостей особистості; менторство зазвичай більше спрямовано на кар'єру у термін кар'єрного просування; ментори дають поради та варіанти стратегічних та тактичних дій, що розглядаються, коучі відповіді вимагають від клієнта.

Наставництво теж не є коучингом у прямому розумінні цього поняття. Це навчання особистим прикладом, практична передача професійних або інших навичок та знань від старшого до молодшого, від більш досвідченого до менш.

Не можна також ототожнювати консультування та коучинг. Коучинг може проводитися поза консалтинговими взаємовідносинами; послуги консультанта ґрунтуються на інформації, а коуча на взаємовідносинах; консультанти зазвичай дають відповіді на запитання, коучі провокують клієнта на персональну відповідь; консультанти збирають та аналізують дані, пишуть звіти та виробляють рекомендації, що систематизовані у багатьох випадках, основою яких є потреби організації. Вони рідко наймаються для роботи з персоналом у період змін та трансформації. Коучі працюють з особами під час та після організаційних змін; консультанти можуть робити різні висновки, у тому числі й комерційні рішення. Коучинг більш індивідуалізований та має справу з потребами індивіда, його цінностями та цілями. Отже, коучинг – це дослідження, де коуч – не є консультуючим експертом, але є партнером клієнта в

пошуках найкращих, здебільшого нових рішень.

Також існує декілька відмінностей між тренінгом та коучингом: програма тренінгу фіксована й розроблена тренером, у коучингу програма складається особою, що проходить коучинг, вона може бути гнучкою і не фіксованою; зміни відбуваються завдяки втручанням зовнішніх вимог у процес тренінгу, коучинг працює з клієнтом для виявлення цінностей та підтримки внутрішньої мотивації; тренінги здебільшого не мають зворотного зв'язку. Ці відмінності не можуть заперечити того факту, що коучі мають спільне з тренерами/викладачами, а тренери/викладачі можуть адаптувати деякі основні принципи успішного коучингу.

Визначивши відмінності між спорідненими сферами діяльності, можна зазначити, що всі вони мають відношення і до освіти. Перелічені напрями діяльності присутні у викладачській діяльності. Викладач може бути як ментором, наставником, консультантом, радником та ін. у залежності від методів та форм навчання, а значить можна розглядати його і у ролі коуча. Підсумовуючи зазначене вище, можна стверджувати про важливу роль викладача як коуча у процесі формування студента як майбутнього професіонала, який постійно спрямовує свої дії на розвиток. Тому важливо дослідити складові, за якими можна визначити наявність коучингових вмінь та навичок у викладачів.

Коучинг має різні цілі, стратегії та стилі, проте, процес має чотири стадії, за С.Дугласом і У. Морлейем, а саме: встановлення цілей, оцінювання, планування діяльності, сама діяльність та моніторинг [2]. Ці стадії відповідають управлінським функціям діяльності викладача, тому можуть легко бути адаптовані в освітній сфері. Дотримуючись цих стадій можна проводити коучингові процедури. Вибір моделі проведення коучингових процедур залежить від цілей викладача або студента. Існує декілька моделей проведення коучингових сесій, основними вважаються модель S.C.O.R.E. (symptoms – симптоми, causes – причини, outcomes – результати, resources – ресурси, effects – ефекти) для роботи з проблемними ситуаціями, модель GROW (goal – мета, reality – існуюча ситуація, options – варіанти, what to do – дії) для роботи з досягненнями мети, модель S.M.A.R.T. (specific – конкретна, measurable – така, що можна виміряти, accomplishable – така, що можна досягти, relevant – значима, time bound – має термін реалізації) для визначення ефективності цілей того, хто підлягає коучинговим процедурам та інші. [1; 4; 5]. Зазвичай ці моделі в основі спрямовані на виявлення проблем у навчанні студентів та визначення цілей навчання, що призвело до якісних змін як у відношеннях викладача та студента, так і в досягненні освітньої мети. Проте, викладачі почали використовувати їх на практиці тільки після того як самі апробували їх на собі. Також проводилося оцінювання сформованих навичок у викладачів. У порівнянні з контрольною групою, викладачі, які самі пройшли коучингові процедури і використовували технологію коучингу в роботі покращили свої показники як у методичній підготовці до занять, так і у науковій роботі (беруть активну участь у науково-практичних конференціях, опубліковують статті, ведуть наукову роботу зі студентами). При оцінюванні коучингових вмінь у викладачів нами використовувалися методики, які описані у роботі Г. Макліна, Б. Янга, Мін-Хзун К. Куо, Е. Толберта та К. Ларкіна, в якій експериментально підтверджені основні показники, за якими можна оцінити сформовані коучингові вміння, а також показники взаємодії між ними, а саме: відкрита комунікація, колективна робота, оцінка роботи співробітників та урахування неоднорідності робочого середовища. [3]. Ці показники нами були взяті за основу та за результатами дослідження було виявлено, що у викладачів, певною мірою, сформовані комунікативні компетенції, що допомагає при проведенні коучингових процедур.

У свою чергу, сформованість соціокультурної компетенції впливає на рівень соціальних зв'язків, що дозволяє використовувати технологію соціального навчання, в якій поєднанні робота та безперервне навчання колективу. Саме такий колектив може адаптуватися до різних умов праці, не знижуючи ефективності діяльності. Нами також було відзначено, що викладачі більш звикли працювати самостійно, а не в команді, тому формування необхідних умінь працювати в команді та утворення таких команд у колективі позитивно вплинуло на результати професійного розвитку викладачів, а саме: досвідчені викладачі стали більш зацікавлені в передачі свого досвіду молодим викладачам, молоді викладачі прагнуть до професійного росту шляхом відвідування семінарів з предмету, відвідування занять, підготовки мікро занять для демонстрації іншим. Оцінювання відбувається з позиції заохочення до нових досягнень та показу шляхів для професійного розвитку.

Також було проаналізовано взаємозв'язок професійних компетенцій та коучингових показників. Найбільш сформованими були саме комунікативний аспект (відкрита комунікація) та урахування неоднорідності навколишнього середовища (ситуативність, адаптація). Анкетування викладачів іноземних мов виявило високий рівень сформованості показника відкритої комунікації. Так, наприклад, у викладачів іноземних спеціальностей він склав 92%, у мовників – 95%. Тоді як у бізнесменів, за даними Г.Макліна, Б.Янга, Мін-Хзун К. Куо, Е.Толберта та К.Ларкіна, він склав 89%. [3]. З питань, що були запропоновані респондентам для виявлення рівня сформованості відкритої комунікації кардинальним було питання про готовність відкрито висловлювати свої думки при розмові з іншими: понад 98% викладачів відкриті для вирішення складних робочих ситуацій. Відкрита комунікація надає можливість керівнику й підлеглому своєчасно встановити зворотний зв'язок, що впливає на прийняття рішень при управлінні колективом та самоуправлінні своєю професійною діяльністю.

Крім анкетування була застосована співбесіда, у ході якої велися розмови з викладачем щодо його професійних досягнень. Результат такої співбесіди дають двобічний ефект, з одного боку, працівник сам зосереджується на відповідях, підтверджуючи їх фактами з роботи та керівник може порівняти результати працівника з результатами, що були отримані з використанням іншого інструментарію. Ефективність співбесіди полягає у розвитку у викладачів вмінь самооцінки та самокоригування своїх дій, що спрямовані на професійний зріст та підвищення якості навчання студентів. Такий підхід до оцінювання досягнень викладачів призводить до їх професійного розвитку, хоча має свої недоліки, тому що для керівника (завідуючого кафедрою) та викладача складно оцінити рівень досягнень відповідно до такого оцінювання.

Використання на практиці коучингових вмінь дозволило покращити взаємовідносини між викладачем і студентом та спрямувати їх спільну дію на конкретні результати в навчанні. З впровадженням коучингу значно підвищилась ефективність застосування нових технологій у навчанні іноземних мов студентів нашого університету, підвищилася якість викладання предмету, зросла вмотивованість праці на кафедрі, зріс рівень молодих викладачів, які вступили до аспірантури, а у досвідчених викладачів з'явилася можливість і бажання у передачі свого досвіду молодим викладачам. При застосуванні технологій коучингу викладачі значно удосконалили свої професійні вміння, підвищили працездатність. Технологія коучингу дозволила наблизити цілі викладача до цілей організації де він працює, що значно підвищило вмотивованість його праці, а відповідно і продуктивність.

Висновки. Коучинг є технологією професійного розвитку працівника. У його основу покладено гуманістичну психологію, конструктивізм та лінгвістичні характеристики. Він має спільні риси з наставництвом, менторством, радництвом, консультуванням, тренінгом, проте, відрізняється основним – у центрі уваги та дії стоїть особистість, яка сама визначає свої цілі та методи їх досягнення і, головне, сама несе відповідальність за результати своїх дій. Дослідження коучингу як важливої складової у роботі викладачів слід визнати перспективним, тому що ця техніка розвиває у викладацькому корпусі вміння ефективно спілкуватися у різних моно- чи полікультурних професійних комунікативних ситуаціях, що призводить до успіху в кар'єрі та житті, а також самостійно приймати рішення та брати на себе відповідальність. Застосування коучингових методик у навчальному процесі значно підвищило продуктивність у роботі викладачів та студентів з вивчення іноземної мови. Технології професійного розвитку науково-педагогічних працівників відносно нові в педагогіці й потребують більш ретельних досліджень, проте, певні кроки в цьому напрямку зроблені і можна проаналізувати деякі результати, які підтверджують необхідність продовження такого дослідження.

ЛІТЕРАТУРА

1. *О'Коннор Дж.* Коучинг с помощью НЛП: практическое руководство по достижению поставленных целей / Дж. О'Коннор, А. Лейджес; [пер. с англ. М. Котельниковой]. – М.: "Изд-во ФАИР", 2008. – 288 с.
2. *Douglas C.A.* Executive Coaching: An Annotated Bibliography / C.A. Douglas, W.H. Morley. – NC: Greensboro, Center for Creative Leadership, 2000. – 164 p.
3. *McLean G.* Measuring Managerial Coaching Skills / G. McLean, B. Yang, Ch. Kuo, A. Tolbert, C. Larkin // Human Resource Development Quarterly. – 2005. – Vol. 16, No. 2. – P. 157 – 178.
4. *Whitmore J.* Coaching For Performance / J. Whitmore. – The USA: Nicholas Brealey Publishing, 2007. – 180 p.
5. *Zeus P.* The Complete Guide to Coaching at Work / P. Zeus, S. Skiffington. – Australia: The McGraw-Hill Companies, Inc. 2007. – 260 p.

Подано до редакції 28.05.10

РЕЗЮМЕ

У статті аналізуються сутнісні характеристики коучингу як технології професійного розвитку працівника. Розглядаються спільні та відмінні риси коучингу від інших видів роботи з персоналом. Виокремлюються складові щодо здійснення коучингових процедур стосовно викладачів вищих навчальних закладів. Обговорюються результати використання коучингових процедур на кафедрі іноземних мов Харківського національного економічного університету.

Ключові слова: коучинг, професійний розвиток науково-педагогічного працівника, коучингові процедури.

Т.А. Боровая

КОУЧИНГ - НОВЕЙШАЯ ТЕХНОЛОГИЯ ПРОФЕССИОНАЛЬНОГО РАЗВИТИЯ НАУЧНО-ПЕДАГОГИЧЕСКИХ РАБОТНИКОВ ВЫСШЕГО

РЕЗЮМЕ

В статье анализируются сущностные характеристики коучинга как технологии профессионального развития работника. Рассматриваются общие и отличительные черты коучинга от других видов работы с персоналом. Выделяются составляющие выполнения коучинговых процедур среди преподавателей высших учебных заведений. Обсуждаются результаты использования коучинговых процедур на кафедре иностранных языков Харьковского национального экономического университета.

Ключевые слова: коучинг, профессиональное развитие научно-педагогических работников, коучинговые процедуры.

T.A. Borova

COACHING – A NEWEST TECHNOLOGY OF PROFESSIONAL DEVELOPMENT OF SCIENTIFIC PEDAGOGICAL STAFF OF HIGHER EDUCATIONAL ESTABLISHMENT

SUMMARY

The article analyzes some essential characteristics of coaching as a technology of professional development of employees. It dissects common and distinctive features of coaching and other types of work with staff. The author ascertains components of realizing coaching procedures affecting the performance of higher schools teachers. The article analyzes results of using coaching procedures at Foreign Languages Department of Kharkiv National University of Economics.

Keywords: coaching, professional development of scientific pedagogical employee, coaching procedures.
