

КОУЧИНГ ЯК МЕХАНІЗМ СПЯМОВАНОЇ САМООРГАНІЗАЦІЇ

***Анотація.** Стаття присвячена актуальному питанню щодо технологій професійного розвитку та саморозвитку людини. Аналізується поняття коучингу як механізму, що спрямовує розвиток людини на реалізацію цілей. Автором досліджується роль коучингу в процесі переходу від однієї стадії розвитку до іншої.*

Ключові слова: коучинг, спрямована самоорганізація, професійний розвиток та саморозвиток.

***Аннотация.** Статья посвящена актуальным вопросам, касающимся технологий профессионального развития и саморазвития человека. Анализируется понятие коучинга как механизма, который направляет развитие человека на реализацию целей. Автором исследуется роль коучинга при переходе от одной стадии развития к другой.*

Ключевые слова: коучинг, направленная самоорганизация, профессиональное развитие и саморазвитие.

***Annotation.** The article deals with topical questions about technologies of individual's professional development and self-development. It is analyzed coaching as mechanism that directs individual's development to goals achievement. The author researches the coaching role in moving people from one development stage to another.*

Key words: coaching, directed self-organization, individual's professional development and self-development.

Постановка проблеми. За останні роки система освіти проходить трансформаційний шлях, де сутність сучасного процесу навчання полягає не тільки в збагаченні особистості знаннями, уміннями й навичками, а й усебічна підготовка людини до життя в глобалізованому інформаційному просторі шляхом створення рівних умов доступу до якісної освіти, забезпечення освіти протягом життя. Оновлена парадигма освіти визначає людину як суб'єкта власного саморозвитку. Необхідно зазначити, що завдання, що стоять перед освітою, зможуть бути реалізовані висококваліфікованими викладачами вищих навчальних закладів, які постійно працюють над самовдосконаленням і професійним саморозвитком; іншими словами, професіоналами, які готові до змін і можуть швидко

адаптуватися до нової ситуації. Згідно таких вимог, необхідно приділити увагу технологіям, що спрямовані на вироблення необхідних у людини компетенцій для праці й життя у сучасному суспільстві, що постійно змінюється. Поняттю «технологія» в педагогічній літературі присвячено багато праць, проте, здебільшого маються на увазі «педагогічні технології», що спрямовані на визначення послідовного застосування різних прийомів з метою виконання певного навчального завдання. Питання щодо управлінських освітніх технологій залишається на стадії розробки, зокрема, освітніх технологій адаптивного управління. Відтак, тема дослідження є актуальною й потребує ретельного аналізу.

Аналіз досліджень і публікацій. У вітчизняній та зарубіжній літературі висвітлюються питання, що розглядаються в статті. Так, наприклад, управлінню діяльністю освітніх організацій присвячені роботи В. Бондаря, Г. Єльнікової, В. Лугового, В. Маслова, В. Олійника, В. Пікельної та ін. Адаптивне управління розглядалося такими вченими як Г. Єльнікова, П. Третьяков, Т. Шамова, Є. Ямбург та ін. Поняття коучингу (як ефективної технології професійного розвитку) розглядалося багатьма зарубіжними науковцями й практиками (П. Зеусом, Т. Леонардом, Р. Кілбургом, Дж. О'Конором, Дж. Уйтмором та ін.). Г. Єльнікова визначила концепцію спрямованої самоорганізації.

Сучасні підходи до професійного розвитку та саморозвитку людини містять більше описовий характер, ніж технологічний. Недостатньо уваги приділяється в літературі технологіям, що допомагають людині професійно розвиватися, зокрема, це стосується управлінських освітніх технологій. Не розглядалося питання щодо визначення коучингу як механізму самоорганізації.

Метою даної статті є проведення аналізу сутності технології коучингу як механізму самоорганізації. Виокремлено такі **завдання**: розглянути поняття коучингу як механізму самоорганізації, що впливає на професійний

розвиток людини, дослідити стадії розвитку людини й роль коучингу при переході з однієї стадії до іншої.

Виклад основного матеріалу. Філософське підґрунтя освітнього процесу становлять принципи пріоритету людини як особистості, свободи вибору цінностей, реалізації можливостей саморозвитку, єдність національних і загальнолюдських інтересів, системності, взаємозв'язку теорії й практики, гуманітарного й природничого знання. Такий підхід не викликає сумнівів, проте задоволення потреб особистості не завжди співпадає з інтересами суспільства. У процесі узгодження інтересів особистості й суспільства (де суспільство відіграє роль зовнішніх вимог, а особистість має свої внутрішні потреби) з метою досягнення визначеної мети за реальних обставин необхідно звернути увагу на технології й механізми виконання такого завдання. Г. Єльнікова такий акт узгодження визначає як «неминуче втягування людини у процес самоуправління, децентралізуючи зовнішній вплив», а самоуправління як «властивість живої матерії, природне явище, яке відбувається на основі об'єктивних законів», зазначаючи, що зовнішнє управління організовано людиною, а не природою, тому сполучення зовнішнього управління й самоуправління наблизить до більш ефективного виконання поставленого завдання [2, 27]. Саме такий процес ґрунтується на філософії адаптивного управління. Адаптивне управління, за визначенням Г. Єльнікової, – це «управління, яке засноване на діалогічній адаптації та кооперації дій керуючої й керованої підсистем, викликає відкритість взаємодії й реалізується в умовах невизначеності, що потребує додаткової орієнтації» [2, 38]. Вона зазначає, що у процесі управлінської взаємодії відбувається спрямована самоорганізація й охоплює одночасно всіх її учасників. Самоорганізація – природне явище, що здійснюється за об'єктивними законами й забезпечує стійку форму існування системи. Спрямовуючи самоорганізацію на узгодження (між суб'єктом і об'єктом) та усвідомлення об'єктом параметрів розвитку, можна забезпечити продуктивну

виробничу діяльність людини у будь-якій сфері [2, 27]. Поняття спрямованої самоорганізації пов'язане з реалізацією узгоджених цілей на основі спрямованого самовпливу. Це управлінська взаємодія, що спрямовує діяльність людини на самоорганізацію й саморозвиток у межах дія(полі)логічно узгодженої й усвідомленої людиною мети [2]. Отже, для реалізації спрямованої самоорганізації необхідно визначити саме механізм спрямування людини на розвиток.

У «Енциклопедії освіти» подано таке визначення поняття «розвиток людини»: «зміни живої людської системи, зміни не випадкові, а необхідні і послідовні, пов'язані з певними етапами її життєвого шляху, зміни прогресивні, тобто такі, що характеризують їх рух від нижчих до вищих рівнів життєдіяльності, її структурне перетворення і функціональне вдосконалення» [3, 786]. За умов визначення стадій розвитку людини, можна здійснювати спрямовані кількісні зміни. У розвитку відбуваються кількісні зміни людської істоти, тобто збільшення або зменшення тих чи інших ознак. Кількісні зміни зумовлюють виникнення нових якостей, що утворюються в процесі розвитку, й зникнення старих. Особистість завжди розвивається як індивідуальність. Передумовою й результатом здійснення розвитку особистості є потреби. Отже, розвиток буде відбуватися за умови наявності потреби у цьому індивіда. Потреби людини необхідно узгоджувати з потребами суспільства. А. Адлер вважав прагнення досконалості основною тенденцією розвитку особистості людини. [1]. Також під розвитком розуміють ріст або реалізацію здібностей і потенціалу особистості за допомогою навчання й отримання освіти. Відтак, розвиток необхідно спрямовувати, тобто підключати до процесу людину, яка б допомагала розвиватися й спрямовувала б цей процес.

Зрозуміло, що саморозвиток відбувається за умови цілеспрямованого впливу особистості на саму себе з метою вироблення чи удосконалення якостей, що необхідні для життєдіяльності, а також реалізації нових знань,

умінь і навичок. Саморозвиток визначає потребу людини у саморусі, готовність змінюватися на краще, відкритість до інновацій, гнучке ставлення до зовнішніх впливів [3]. Як зазначає Г. Єльнікова, саморозвиток може розглядатися як результат самоорганізації, що виявляється у прогресивному перетворенні системи задля збереження й підтримки режиму, структури й мети своєї діяльності. Для підвищення ефективності управління важливо зовнішній вплив спрямувати на активізацію процесів саморозвитку [2].

Отже, задля створення умов розвитку людини й подальшого її саморозвитку необхідно знайти механізм, який би спрямовував діяльність особистості й підтримував у проведенні змін. На наш погляд, саме коучинг є такою технологією, що займається змінами й трансформаціями людських здібностей, вдосконаленням, зміною поведінки людей, які важко адаптуються до виникнення нових, адаптивних і успішних дій [5]. Коучинг – це перегляд себе, створення нової історії, нових характеристик. Він дає змогу показати людині, що її внутрішнє становище може змінюватися при необхідності. Коучинг - це, відносно, нова технологія, що з'явилася у 70-80-х роках ХХ ст., а бурхливий розвиток отримала наприкінці ХХ - поч. ХХІ ст. В останні роки коучинг став застосовуватися практично у всіх сферах життя, проте певні ознаки спортивного походження в ньому все ще можна знайти: основний акцент ставиться на дію, досягнення, перевагу й важливість вимірності результатів.

На поширення коучингу вплинули такі фактори, як корпоративна нестабільність, необхідність інновацій, обмаль часу, необхідність розвивати людей, необхідність уникнення звільнення й необхідність у перепідготовці працівників, цільова необхідність своєчасного індивідуального розвитку тощо.

Коучинг робить наголос на «активному навчанні» й «навчанні через зворотній зв'язок». Тому моделі навчання використовуються в коучингу. Коучинг зорієнтований на дію й має в основі навчання через дію. Завдання,

що побудовані на конструктивному досвіді, що через зворотний зв'язок визначають адекватні зміни. Однією з ефективних моделей коучингу є навчальний цикл Д. Колба, що був основою моделі експериментального навчання, запропонованого у 1984 році [7]. Навчання у цьому циклі складається з чотирьох стадій. Перша стадія сконцентрована на безпосередньому навчанні, що є основою для другої стадії – спостереження й рефлексія відносно того, що відбулося й узагальнення досвіду. Ця рефлексія асимілюється у короткі концепти – загальні принципи, що з'являються для управління (регулювання) того, що відбулося й що можна використати для того, щоб прогнозувати те, що може відбутися у майбутньому. Четверта й остання стадії – це планування нових дій, перевірка гіпотез та входження у новий цикл знову (циклічність відбувається з поповненням знаннями й досвідом).

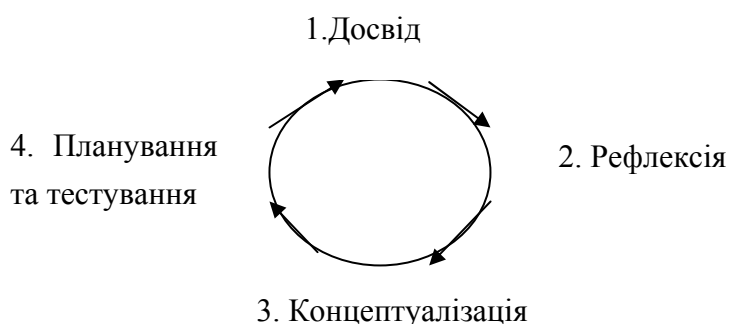


Рис.1. Навчальний цикл за Д. Колбом

Д. Колб зазначав, що в ідеалі той, хто навчається, повинен бути задіяний на всіх етапах циклу. Так він урахував, що люди мають різні стилі навчання й переваги на певних етапах моделі (і недоліки, значить, на інших) [7].

Процес коучингу співпадає з моделлю Д. Колба за умови, якщо клієнт виконує дію. Не виконуючи дії, не відбувається зворотний зв'язок і немає досвіду для тестування рефлексією. Цикл перестає діяти, якщо хоча б один з циклів не виконується. Технологія проведення коучингових процедур

ґрунтується на трьох китах коучингу – переконаннях, цінностях і цілях. Коучинг зосереджений на меті людини й на засобах її досягнення. Коучинг спонукає людину зрозуміти власні цінності й дотримуватися їх задля досягнення цілей. Коучинг суперечить обмеженим переконанням людини й закріплює позитивне, визначаючи завдання, що забезпечують зворотний зв'язок. Коучинг відповідає на основне запитання: "Як людині стати кращою?" По-перше, людина вже має всі необхідні ресурси, або вона спроможна їх створити. Коуч допомагає людині усвідомити ситуацію, працює з нею над її цілями й цінностями, вказує, у який момент можна зробити вибір, бореться зі звичками, що гальмують особистість, підтримує зміни, які людина здійснює, спрямовує її на розвиток. По-друге, людина завжди робить найкращий вибір. Чим більше вона розуміє і має варіанти для вибору, тим ближче ці сили приводять її до мети. Коуч допомагає показати варіанти, а людина повинна зробити вибір самостійно. По-третє, всі вчинки мають мету. Людину завжди ведуть до мети й цінності, до чого вона прагне й чому. Це й призводить до змін. Коуч підштовхує людину до дії. По-четверте, якщо особа намагається зрозуміти, то їй краще діяти. Останнє й, певною мірою, найважливіше, тому що без цього все інше є тільки гарними ідеями: більшість розуміє, чому знаходиться на місці, але без дії не може зрозуміти, як змінитися. Будь-який коучинг є марним, якщо не підштовхує людину до вибору нової лінії поведінки.

Коучинг є не просто набором засобів. Скоріш, він є встановленням стосунків, заснованих на тих ідеях. У результаті коучингу особа набуває тривалої переваги й здатності рухатися далі вже самостійно, щоб творити себе саму. Як і будь-який ефективний викладач, продуктивний коуч повинен працювати так, щоб з якогось моменту учень, ставши на ноги, не мав необхідності у коучі. Це доводить той факт, що коучинг не тільки спрямовує дію на розвиток, але також є рушійною силою для подальшого саморозвитку людини.

Коучинг є дуже специфічним і дійсно цільовим; він спрямовує свою роботу на ключових людях і допомагає їм бути більш творчими й швидше адаптуватися. Коучинг впливає на розвиток дорослих. Коучинг допомагає там, де займаються навчанням і розвитком людини. Що саме означає поняття «розвиток»? Коли подивимося на траєкторію свого життя, то побачимо, що не тільки підвищили рівень знань, але й сформували багато способів бачити себе й світ. Ваші думки стали більш глибокими, наповненими новими характеристиками й ви більше не є суб'єктом ідей, що до певного моменту обмежували вас. Отже, ви дієте по-іншому. Ті проблеми, що були колись, залишилися у минулому, а нові питання зайняли їх місце. Відбулися як навчання, так і розвиток. Як зазначає Дж. О'Конор, навчання знаходиться у площині горизонтальних змін, додаючи до тих знань, що у вас уже накопичені, або стають більш досконалішими за попередні. Навчання має лінійний характер, що розвивається з рівномірною швидкістю [5].

Розвиток є вертикальною зміною, а це означає, що ви здатні більше навчатися й за різними напрямками. Розвиток не відбувається з рівномірною швидкістю, він просувається стрибками, з перервами, подібно до кроків. У коучингу важко виміряти розвиток, тому що він може відбуватися через різні проміжки часу (під час або після коуч-сесій). Розвиток проявляється і дозволяє вам просуватися вище, ніж ви розширили ваш розумовий горизонт та проходить, навіть, глибше у ваше серце й емоційні центри.

Таблиця 1

Різниця між навчанням та розвитком

Навчання (те, що ви маєте)	Розвиток (той, хто ви є)
Горизонтальний процес	Вертикальний процес
Лінійне просування	Змінне просування
Удосконалює те, що ви маєте	Удосконалює те, ким ви є
Додає нові елементи й робить	Робить переоцінку й отримує нові підходи до

перестановку у розумовій сфері	дії
Безперервна дія	Змінна дія
Відбувається рівномірно	За звичай, має проміжок часу між стадіями

Дорослі можуть розвиватися протягом усього життя, проте, їм, можливо, буде необхідна допомога. Вони можуть будувати світ у складний і систематичний спосіб.

Найбільш цікавою й дослідженою є модель професійного розвитку Р. Кегана, що може бути використана в коучингу [6]. Р. Кеган визначив декілька стадій, які необхідно пройти дорослим, коли вони досягають певного розвитку.

- кожна стадія є природною;
- щоб перейти на наступну стадію, необхідно пройти попередню;
- через стадії не можна перестрибувати;
- у попередній стадії немає нічого неправильного;
- до тих пір, поки ми знаходимося в стадії, це є найкращим місцем для перебування;
- жодна стадія не є неправильною або гіршою за іншу, вони відрізняються тільки місцем проживання або ж різними шляхами устрою світу;
- кожна стадія будується на попередній;
- кожна подальша стадія утворює збільшено багатий і різноманітний світ [6].

Перша стадія моделі професійного розвитку Р. Кегана вважається стадією індивідуаліста. Людина на цій стадії вважає інших інструментом для використання у власних цілях. На цій стадії відсутні здібності подивитися на себе з боку. Всі проходять цю стадію в юнацтві. Тому коучинг не використовується для підлітків, оскільки має взаємовідносини, здатність розуміти інших і подальший розвиток, що відсутні у людини на цій стадії

розвитку. Наступна стадія: коли людина переходить на цю стадію, вона стає членом громади. Ця стадія є загальноприйнятою соціальною стадією. На цій стадії люди можуть брати на себе плани й перспективи інших, проблема в тому, що вони не можуть чітко визначити свої бажання й цінності та дати суб'єктивну характеристику бажанням і цінностям інших. Вони навчилися підпорядковувати свої потреби до потреб інших. Четверта стадія визначається як самотворець. Люди на цій стадії створюють себе такими, якими вони самі себе бачать. На наступній стадії людина має високу ступінь самоусвідомлення й визначається своїми власними цінностями. Люди на цій стадії можуть бути професіоналами. Професіонали – це люди, які спроможні працювати на інших, з високими стандартами поведінки. Самотворці розглядаються як люди, які є суб'єктами своєї власної системи цінностей; і це є правдою для них. Люди, що знаходяться на попередній стадії приєднуються до їх цінностей. Самотворці вирішують цінності самі для себе й живуть за ними. Остання стадія – самоусвідомленість. На цій стадії люди мають дуже високий рівень саморозуміння й найвищий рівень самоконтролю; людина більше не є залежною від системи власних цінностей; вона схильна до реконструювання власних цінностей; вона проявляє скромність на обличчі перед дивовижно складним світом (частиною якого вона є) і виконує численні плани й змістовну обізнаність.

Яку ж роль відіграє коучинг щодо зазначених вище стадій розвитку. Коучинг допомагає людям змінюватися горизонтально й вертикально. У більшості випадків він допомагає їм розвивати мислення, навчання й спроможність до навчання. Коучинг є соціальним механізмом, що еволюціонує просування людей з третьої на четверту стадію та при ефективному коучі з четвертої на п'яту. Це співпадає з гіпотезою про однокорінність коучингового руху, оптимістичним поглядом на людину, природнім рухом до самоактуалізації й самоорганізації. Ці рівні розвитку переважно є шляхом до того, що А. Маслоу називав самоактуалізацією [4].

Самоактуалізація особистості визначається цілісним, різностороннім, багатофакторним процесом, у ході якого здійснюється реалізація й подальший розвиток особистості. Самоактуалізація в професійній сфері також тісно пов'язана з питанням соціального призначення, професійного зростання, досягнення високого рівня професіоналізму й професійної компетентності.

Висновки. Питання професійного розвитку й саморозвитку людини потребують постійного дослідження, зокрема, у напрямку технологій, що спрямовані на вплив на людину для її переходу до якісно нового стану. Технологія коучингу є механізмом, що дозволяє особистості розвиватися й досягати певних результатів у житті. Коучинг також визначається як соціальний механізм при переході від однієї стадії розвитку до іншої. Коучинг є рухом до самоактуалізації й самоорганізації. Проте, залишаються не дослідженими питання визначення моделей та інструментарію для технології коучингу, що будуть більш ефективними на тій чи іншій стадії розвитку людини.

Література

1. Адлер А. О невротическом характере / А. Адлер. – СПб. : АСТ, 1997. – 388 с.
2. Єльнікова Г. В. Адаптивне управління: сутність, характеристика, моніторингові системи : монографія / [Г. В. Єльнікова, Т. А. Борова, О. М. Касьянова, Г. А. Полякова та ін.] / За заг. редакцією Г.В. Єльнікової. – Чернівці : Технодрук, 2009. – 570 с.
3. Енциклопедія освіти / Акад. пед. наук України ; гол. ред. В. Г. Кремень. – К. : Юрінком Інтер, 2008. – 1040 с.
4. Маслоу А. Психология бытия / А. Маслоу. – М. : Ваклер, 1997. – 300 с.
5. О'Коннор Дж. Коучинг с помощью НЛП: практическое руководство по достижению поставленных целей / Дж.О'Коннор, А.Лейджерс. – Пер. с англ. М. Котельниковой. – М. : «Издательство ФАИР», 2008. – 288 с.
6. Kegan R. In over our heads: the mental demands of our life / R. Kegan. – Massachusetts: Harvard University Press, 1994. – 396 p.
7. Kolb D. Experiential learning: experience as a source of learning and development / D. Kolb. – New Jersey: Prentice Hall PTR, Upper Saddle River, 1984. – 256 p.